

**ANALISIS SISTEM UPAH DAN IMPLIKASINYA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM**

(Studi pada pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :  
**ROHMAH**  
NPM : 1251010095

**Program Studi : Ekonomi Syari'ah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1439 H / 2017 M**

**ANALISIS SISTEM UPAH DAN IMPLIKASINYA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM**

(Studi pada pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
Guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**Oleh**

**ROHIMAH**  
**NPM: 1351010235**

**Progam Studi:Ekonomi Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Moh. Bahrudin, M.A.**  
**PembimbingII : A. Zuliansyah, M.M.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**  
**LAMPUNG**  
**1439 H / 2017 M**

## ABSTRAK

Pada prinsipnya Islam adalah agama yang mendorong pemeluknya untuk melakukan aktivitas ekonomi yang memiliki sifat produktif, baik aktivitas dalam bentuk pekerjaan dibidang pertanian, perdagangan, atau dalam bidang lainnya. hal tersebut merupakan keutamaan yang sangat dijunjung tinggi oleh agama dan tidak mungkin bisa dilakukan kecuali dengan harta. Dengan banyaknya pabrik tahu yang bermunculan di Kota Bandar Lampung, UKM ini sejak awal berdiri tetap konsisten dalam sistem pengupahan yaitu menggunakan upah berdasarkan hasil produksi, hal ini merupakan hal yang cukup menarik untuk diteliti lebih lanjut. Berkembangnya UKM ini juga dapat terlihat dari terus bertambahnya tenaga kerja dari tahun ke tahun di Pabrik ini.

Dalam hal ini kita dapat melihat bahwa ada komitmen serius yang ditunjukkan oleh pemilik modal bagi para pekerja dalam rangka membuat para pekerja tetap produktif dan usaha tetap berkembang, tentunya secara teoritis cara yang dapat dilakukan suatu unit bisnis atau usaha agar dapat berkembang adalah salahsatunya dengan cara memikirkan kesejahteraan tenaga kerja, oleh karena itu penulis ingin melihat bagaimana tata kelola yang dilakukan Pabrik ini lebih mendalam. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem upah yang diterapkan oleh UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling dan mengetahui tingkat kesejahteraan tenaga kerja menurut perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian ini, dikategorikan penelitian lapangan (*field research*), pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, sumber data pada penelitian ini adalah pemilik modal dan para pekerja. Analisis data kualitatif terdiri dari tiga tahapan kegiatan yang saling terkait satu sama lain yaitu, reduksi data, penyajian (*display*) data dan dilakukan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Sistem upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo dapat dikatakan sudah baik, mekanisme dalam sistem upah didasarkan menurut hasil dari produksi. Secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip dalam ketentuan syariat ekonomi Islam. Dilihat dari karakteristik pemberian upah yang dilakukan di UKM sudah sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam, meliputi (menetapkan besaran upah sejak awal dan pembayaran dilakukan dengan tepat waktu). Kemudian dilihat dari nilai-nilai dalam Ekonomi Islam pada upah pekerja juga sudah diberikan secara adil dan layak. 2) Tingkat kesejahteraan pada pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec. Kemiling sebagai implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik ditinjau dalam perspektif ekonomi Islam, pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec. Kemiling telah mendapatkan penghasilan perbulan setara dengan besaran UMK.

Bandar Lampung tahun 2017, selain mendapatkan upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta jaminan kesehatan.

kata kunci :*sistem upah dan kesejahteraan tenaga kerja*





## MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: “ Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

1



---

<sup>1</sup> Az-Zikra, *Terjemah dan Tafsir Al Qur'an*, (Bandung,: Angkasa, 2004),h.1142.

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yaitu Ayahanda Hasbullah (Alm) dan Ibunda Siti Aminah yang tulus dan ikhlas mendoakan atas keberhasilanku pada masa pendidikan hingga dapat mengakhiri pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
2. Saudara-saudara kandungku yang telah memberikan motivasi terbesar yaitu, Kak Imah, Kak Yana, Kak Zima, Abang Musau, Abang Azwar, Abang Uki, Abang Muhai, Serta seluruh keluarga besar kakek Marfi'I (Alm) dan kakek Baha Udin (Alm). Berkat doa, dan dukungan dan senyum semangatnya Rohimah mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Sahabat-sahabat seperjuangan selama ada dibangku kuliah yaitu Wesi Dwi Wangi, Siti Rodiyah, Farah Nur Fadillah, Siti Rohani, Cindi Noviani, Fitriyani, Yulis, selalu ada untuk penulis baik disaat sulit maupun senang dan senantiasa selalu memberikan motivasi, dan inspirasi kepadaku serta meluangkan waktu dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Keluarga Besar Pondok pesantren An-Noor Yang selalu mendukung dan menjadi inspirasi bagi penulis untuk dapat bersemangat dalam kegiatan perkuliahan khususnya dalam penulisan skripsi ini.
5. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dianugrahi oleh Bapak dan Emak dengan sebutan nama Rohimah. Dilahirkan didesa Kotajawa, Kecamatan Way Khilau, Pesawaran pada tanggal 20 November 1994.. Anak terakhir dari 8 bersaudara.

Riwayat pendidikan formal penulis yaitu:

1. SD 01 Negri Kotajawa, Dusun 03 Way khilau. Selesai pada tahun 2006.
2. Pada tahun 2006 masuk MTS 1 Negri kedondong, Pesawaran. Lulus pada tahun 2009.
3. Pada tahun 2009 melanjutkan ke MAN 1 Pesawaran. Lulus pada tahun 2012.
4. Pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi pada Universitas Islam Negri (UIN) Raden Intan Lampung , mengambil program studi Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam . Pada tahun yang sama hingga sekarang belajar dipondok Pesantren Putri An-Noor, Sukarame Bandar Lampung.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alahamdulillah puji Penulis syukur panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk sehingga skripsi dengan judul “**Analisis Sistem Upah Antara Pemilik Usaha Dan Tenaga Kerja Serta Implikasinya Pada Kesejahteraan Tenaga Kerja ( Studi Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kamiling)**” dapat terselesaikan, shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para Sahabat dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana Satu ( S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Atas bantuan semua pihak dalam penyelesaian Skripsi ini, tak lupa diucapkan terimakasih sedalam-dalamnya secara rinci ungkapan terimakasih itu disampaikan kepada:.



1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M. A, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan Mahasiswa.
2. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. Wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

3. Bapak Madnasir SE.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu bersabar dalam memberi arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M. A, selaku Pembimbing I yang telah memberikan perhatian, bimbingan, arahan dan masukan yang berarti selama proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak A. Zuliansyah, M. M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, usulan perbaikan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
6. Bapak Ibu dosen, para staff dan karyawan UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta pimpinan dan karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan informasi, data, referensi dan lain-lain.
7. Pimpinan dan karyawan perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, perpustakaan daerah Bandar Lampung yang telah memberikan informasi, referensi, dan staf UIN Raden Intan Lampung.
8. Bapak Cecep dan Ibu Siska pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling, yang telah memberikan izin, informasi, dan kerjasama dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Sahabat seperjuangan angkatan 2012 program studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya kelas C dan teman-teman KKN (kuliah

kerja nyata) Desa Kutowinangun Sendang Agung, terimakasih atas kebersamaan dan persahabatan, dan yang selalu bersama dalam proses belajar, berjuang bersama menghadapi proses perkuliahan, dari kulta (Kuliah Ta'aruf) hingga proses skripsi ini.

10. Sahabat-sahabat tersayang Wesi Dwi Wangi, Siti Rohani, Siti Rodiyah, Elida Wati, Liha, Diana, Suci, Yulis, Shila, Farah Nur Fadilah, Mba Mute, azizah, aulia Mba Dewi Risyantika, Kak Juniansyah, Kak Adi, kak hesti, Novika sari, kak Iis, Mba Rini, Mba Novi, Uncu Marhamah, Bunda Meli. Terimakasih atas bantuan dan motivasinya selama ini

11. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, namun telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita selalu terikat dalam Ukhuwah Islamiyah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih teramat sangat jauh dari kata sempurna, akan tetapi berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat serta keilmuan yang terkait dengan Ekonomi Islam.



Bandar Lampung,

2017

**Penulis**

**ROHIMAH**

**NPM. 1251010095**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15
G. Metode Penelitian .....	15
1. Pendekatan Penelitian .....	15

2. Jenis Penelitian .....	17
3. Ruang Lingkup dan Waktu Penelitian .....	17
4. Data dan Sumber Data Penelitian .....	18
5. Alat Pengumpul Data .....	18
6. Teknik Analisis Data .....	20
7. Uji Keabsahan Data .....	22

## **BAB II. LANDASAN TEORI**

A. Sistem Upah.....	24
1. Pengertian Upah.....	24
2. Bentuk-Bentuk upah.....	28
3. Perbedaan Tingkat Upah.....	36
B. Konsep Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	40
1. Pengertian Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	40
2. Tujuan Dan Manfaat Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	42
3. Prinsip Program Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	46
4. Jenis Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	50
5. Program Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	51

## **BAB III OBJEK DAN LAPORAN HASIL PENELITIAN**

A. Profil Lokasi Penelitian .....	55
1. Gambaran Umum Pabrik Tahu .....	55
2. Struktur Organisasi .....	56
B. Hasil Penelitian.....	59
1. Sistem Upah Pabrik Tahu .....	59
2. Program Kesejahteraan Tenaga Kerja Pabrik Tahu .....	62

## **BAB IV ANALISIS DATA**



A. Sistem Upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling .....	70
B. Kesejahteraan Tenaga Kerja Pabrik Tahu Pada Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	83

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	86

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi UKM/UMKM Kota Bandar Lampung .....	11
Tabel 2. Distribusi Perkembangan UKM (Pabrik) Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling.....	12
Tabel 3. Jenis - Jenis Kesejahteraan Karyawan .....	48
Tabel 4. Program Kesejahteraan Pada Pabrik Tahu di Desa Sumber Rejo .....	65
Tabel 5. Tabulasi Upah Karyawan Pabrik Tahu di Desa Sumber Rejo .....	76
Tabel 6 Perhitungan Biaya Produksi Per/Bulan .....	76
Tabel 7. Perhitungan Pendapatan Per/Bulan .....	76



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Lampiran 2. Pedoman Observasi

Lampiran 3. Pedoman Dokumentasi

Lampiran 4. Dokumentasi Foto

Lampiran 5. Surat Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca. Oleh karena itu, untuk menghindari kesalahan tersebut disini diperlukan adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini. Dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Adapun judul Proposal skripsi ini adalah **“Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling).”** Adapun beberapa istilah yang perlu diuraikan yaitu:

1. Analisis adalah evaluasi dari sebuah situasi dari sebuah permasalahan yang dibahas, termasuk didalamnya peninjauan dari berbagai aspek dan sudut pandang, sehingga tidak jarang ditemui permasalahan besar dapat dibagi menjadi komponen yang lebih kecil sehingga dapat diteliti dan ditangani lebih mudah.<sup>2</sup>
2. Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.<sup>3</sup>
3. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang

---

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2010), h.92

<sup>3</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1320

ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>4</sup>

4. Pemilik adalah orang yang menginvestasikan uang dalam suatu kegiatan bisnis dengan maksud untuk memperoleh keuntungan dari uang atau modal yang ditanamkannya tersebut.<sup>5</sup>
5. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>6</sup>
6. Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.<sup>7</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diperjelas kembali bahwa yang dimaksud dalam pembahasan skripsi ini adalah penelitian tentang sistem upah yang diterapkan dan implikasinya pada kesejahteraan tenaga kerja yang diterapkan di

---

<sup>4</sup> Pasal 1 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia,2015),h.2

<sup>5</sup> Murti Sumarni dan John Soeprihanto, *Pengantar bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*, (Yogyakarta: Liberty,cet-V,2003),h.57

<sup>6</sup> Pasal 1 ayat 2 dan 3 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia,2015),h.3

<sup>7</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003),h.183.

Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling, serta tinjauannya dalam perspektif Ekonomi Islam.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan memilih “Analisis Sistem Bagi Hasil Antara Pemilik Modal Dan Tenaga Kerja Serta Implikasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Study Pada Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling).” yaitu sebagai berikut:

### **1. Alasan Objektif**

- a. Penulis ingin meneliti karena masih sedikitnya para pengusaha atau perusahaan yang menggunakan sistem upah kepada tenaga kerjanya. Serta ingin mengetahui implikasi yang ditimbulkan dari penerapan sistem upah bagi hasil terhadap para tenaga kerja.

### **2. Secara Subjektif**

- a. Sesuai dengan jurusan penulis dengan meneliti sistem upah tenaga kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja akan dapat kelimuan bagi para pembaca mengenai sistem upah yang dijalankan serta dapat menambah literatur kajian ekonomi Islam yang berkaitan dengan sistem bagi hasil.
- b. Dari aspek yang penulis bahas permasalahan tersebut sangat memungkinkan untuk dibahas atau diteliti. Disamping itu penelitian yang penulis lakukan sesuai dengan disiplin ilmu yang dipelajari selama ini, yaitu sebagai mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang mengambil konsentrasi pada jurusan Ekonomi Islam.

- c. Penulis optimis dapat menyelesaikan skripsi ini karena tersedia banyaknya literatur yang diperlukan penulis.

### **C. Latar Belakang Masalah**

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif dan universal yang mengatur semua aspek, baik sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual. Islam bersifat komprehensif artinya yang mengatursesua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran yang sangat penting adalah bidang muamalah atau iqtishadiyah (ekonomi Islam).<sup>8</sup>

Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk social tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan.

Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara

---

<sup>8</sup>Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 120

pengupahan dan upah yang sesuai dengan Ilmu Ekonomi Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.

Berkenaan dengan masalah keadilan ini, ada dua kata yang digunakan Al-Qur'an, yaitu al-adl dan al-qisth. Di mana al-qisth juga bermakna al-adl wa at-taswiyyah atau *justice*. Nash-nash Al-Qur'an yang menyebutkan keadilan, bukan hanya sekedar anjuran, namun berbentuk perintah yang bersifat mutlak tanpa ikatan waktu, tempat atau individu tertentu. Allah SWT berfirmandalam surat An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: “ Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”<sup>9</sup>

Dari ayat tersebut dapat dilihat bahwa dalam melakukan kerjasama atau apapun dengan orang lain haruslah dilakukan dengan adil sehingga tidak terjadi yang namanya perselisihan dan permusuhan.

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi

---

<sup>9</sup>Az-Zikra, *Terjemah dan Tafsir Al Qur'an*, (Bandung,: Angkasa, 2004),h.1142.



karyawan. Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dll. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing.

Dalam perkembangannya, kegiatan upah ini menjadi persoalan yang tak kunjung terselesaikan dalam dunia usaha. Sering terjadinya perselisihan pekerja dan manajemen yang berpangkal pada persoalan upah. Hingga saat ini kebijakan upah minimum merupakan satu satunya kebijakan pemerintah Indonesia yang secara langsung dan eksplisit dikaitkan dengan upah buruh.

Pada dasarnya, manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dengan bekerja. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, kurangnya lapangan pekerjaan di daerah pedesaan membuat tingginya tingkat pengangguran.

Menurut Handoko Gaji atau upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.<sup>10</sup> Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pemilik

---

<sup>10</sup>Hasibuan, *Op.Cit*, h. 118.

modal dengan pekerja atau tenaga kerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Pemilik modal harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja bekerja sesuai dengan perjanjian.

Pada prinsipnya Islam adalah agama yang mendorong pemeluknya untuk melakukan aktivitas ekonomi yang memiliki sifat produktif, baik aktivitas dalam bentuk pekerjaan dibidang pertanian, perdagangan, atau dalam bidang lainnya. hal tersebut merupakan keutamaan yang sangat dijunjung tinggi oleh agama dan tidak mungkin bisa dilakukan kecuali dengan harta.<sup>11</sup>

Bisnis merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh laba. Di dalam al-Qur'an banyak ayat yang mendorong umatnya untuk melakukan kegiatan bisnis. Seperti yang dijelaskan pada surat al-Jumu'ah ayat 10, yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinaya: "Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."<sup>12</sup>

Walaupun demikian, Islam tetaplah memiliki cara berbisnis yang ideal dan berdasarkan kepada nilai-nilai illahiyah, seperti mendapatkan harta yang halal , tidak menggunakan cara yang bathil, tidak berlebihan dalam mengeksploitasi sumber daya,

---

<sup>11</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Moral Dan Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 2001), h.151.

<sup>12</sup> Az-zikra, *Op.Cit*, h.2418.

tidak dizhalimi dan menzhalimi, menjauhkan diri dari maghrib (maysir, gharar, riba), serta tidak melupakan tanggung jawab sosial berupa zakat, infak, dan shadaqah.<sup>13</sup>

Islam berpandangan bahwa, upah merupakan sesuatu yang harus diatur secara jujur dan adil agar semua yang terkait didalamnya tidak terdzholimi dan dirugikan dengan membayar para pekerjaanya dengan bagian yang seharusnya serta sesuai porsi kerjanya. Akan tetapi, dalam penerapannya sering kali terdapat suatu ketidakadilan dalam pemberian upah kepada tenaga kerjanya. Dimana upah yang diterima oleh tenaga kerja tidak sebanding antara besar keuntungan yang diterima dari nilai tambah yang dihasilkan pada barang-barang produksi dengan tenaga yang dikeluarkan oleh tenaga kerja. Hal ini menyebabkan terjadinya suatu permasalahan dalam penetapan upah kepada tenaga kerja yang berakibat pada tingkat kesejahteraan para tenaga kerja yang rendah..

Dalam Islam hal demikian merupakan suatu sikap yang mendzhalimi tenaga kerja dan hal itu merupakan hal yang dilarang dalam konsep ekonomi Islam dan dapat dikatakan bahwa tenaga kerja yang demikian itu tidak mendapatkan kesejahteraan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut. Untuk itu, penetapan upah seharusnya berdasarkan kesepakatan, seperti yang terdapat pada sistem upah bagi hasil yang memberikan upah kepada para tenaga kerjanya berdasarkan kesepakatan

---

<sup>13</sup> Muhammad. Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah dari teori ke praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), h.11-12.

yang ditentukan oleh persentase antara pihak yang terkait dan dengan memberikan bagian tertentu kepada pekerja dari hasil keuntungan yang diperoleh.

Keberhasilan itu tentunya tergantung dari para buruh atau karyawan yang mempunyai kualitas dalam melakukan kegiatan produksi. Karyawan yang mempunyai prestasi dalam melakukan kegiatan produksi, sewajarnya mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan yang dilakukannya. Sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidupnya dalam menuju kesejahteraan.

Menurut Undang-undang, kesejahteraan buruh dan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>14</sup>

Dari Undang - Undang di atas dapat kita cermati bahwa ukuran tingkat kesejahteraan dapat dinilai dari kemampuan seorang individu atau kelompok dalam usaha nya memenuhi kebutuhan material dan spiritualnya. Kebutuhan material dapat kita hubungkan dengan pendapatan yang nanti akan mewujudkan kebutuhan akan pangan, sandang, papan dan kesehatan. Kemudian kebutuhan spiritual kita hubungkan dengan pendidikan, kemudian keamanan dan ketentaraman hidup. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan itu mencakup semua aspek pemenuhan kebutuhan karyawan baik materil maupun non material.

---

<sup>14</sup>UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*, h.20.

*Home industry* merupakan wadah bagi sebagian besar masyarakat yang mampu tumbuh dan berkembang secara mandiri dengan memberikan andil besar serta menduduki peran strategis dalam pembangunan ekonomi.

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2008 pengertian usaha kecil adalah

Usaha Kecil adalah ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.<sup>15</sup>

Peran usaha kecil dan menengah (UKM) dalam perekonomian Indonesia sudah diakui masyarakat luas saat negara ini menghadapi tantangan krisis ekonomi yang berkepanjangan. Krisis ekonomi secara nyata telah menyebabkan jatuhnya ekonomi nasional khususnya usaha - usaha skala besar pada semua sektor termasuk industri, jasa dan perdagangan. Dalam kondisi yang tidak kondusif tersebut justru industri kecil maupun menengah (UKM) tetap eksis, bahkan tampil sebagai penyelamat ekonomi nasional. Sejak saat itu peranan UKM dalam menopang perekonomian nasional maupun regional dari tahun ke tahun baik eksistensi, ketangguhan maupun kontribusinya terus meningkat.<sup>16</sup>

Berdasarkan data yang ada per/desember 2016. UKM / UMKM di Bandar Lampung cukup banyak tersebar diberbagai macam Jenis usaha. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat ada tabel berikut ini:

---

<sup>15</sup> Undang-undang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), diakses pada tanggal 28/06/2015, pukul 09.00.

<sup>16</sup> Pertumbuhan UKM di Indonesia (On-Line) <http://newsletter.marsindone.com/2013/02/27/pelaku-ukm-mayoritas-usia-produktif.html>. ( 25 Maret 2017).

**Tabel 1**

**Distribusi UKM / UMKM Kota Bandar Lampung**

No.	Bidang Usaha	Jenis Usaha	Jumlah Pelaku Usaha
1	Jasa	Bengkel	109
2	Jasa	Penjahit	133
3	Dagang	Sembako	495
4	Dagang	Kelontong	175
5	Industri	Teri Rebus	56
6	Industri	Ikan Asin	76
7	Industri	Sulam Usus	14
8	Industri	Keripik	54
9	Industri	Tahu Tempe	115

Sumber: *Data Bidang UKM Diskoperindag Kota Bandar Lampung T.h 2016.*

Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa Penggiat UKM/UKM di Kota Bandar Lampung cukup banyak, termasuk industri tahu tempe yang memiliki jumlah pelaku usaha cukup banyak. Salah satunya adalah usaha (Pabrik) Tahu yang berada di Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling, usaha ini telah digeluti sejak tahun 2014. Meskipun tergolong baru, tetapi UKM ini dapat bersaing serta mengalami kemajuan yang cukup signifikan. Berikut adalah tabel perkembangan UKM (Pabrik) Tahu:

**Tabel 2**  
**Distribusi Perkembangan UKM (Pabrik) Tahu**  
**Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling**

No.	Tahun Usaha	Jumlah Karyawan	Produk UKM	Produksi Kedelai / hari	Sistem Penggajian
1	2014	2 Orang	Tahu	50 Kg	Upah
2	2015	6 Orang	Tahu	75 Kg	Upah
3	2016	9 Orang	Tahu	150 Kg	Upah
4	2017	10 Orang	Tahu	170 Kg	Upah

Sumber: *Dokumentasi UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa, Meskipun tergolong baru, UKM ini terus mengalami kemajuan setiap tahunnya dan memiliki *costumer* tetap yang cukup banyak khususnya di wilayah Kemiling dan sekitarnya, Dengan banyaknya pabrik tahu yang bermunculan di Kota Bandar Lampung, UKM ini sejak awal berdirinya tetap konsisten dalam sistem pengupahan, hal ini merupakan hal yang cukup menarik untuk diteliti lebih lanjut. Berkembangnya UKM ini juga dapat terlihat dari terus bertambahnya tenaga kerja dari tahun ke tahun di Pabrik ini, yang awalnya hanya 4 orang sekarang telah menjadi sekitar 10 orang.<sup>17</sup>

Praktik-praktik yang terjadi secara garis besar para pengusaha mengabaikan tanggung jawab sosial yang seharusnya dipenuhi. Hubungan pemilik usaha dengan pekerja (karyawan) dibangun di atas sistem kapitalisme, implikasinya pekerja (karyawan) diperas tenaganya tanpa dihargai secara layak oleh para pemodal. Ini terbukti dengan minimnya upah yang mereka terima, upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya, belum lagi perlakuan yang tidak etis juga sering terjadi. Dari paradigma tersebut, maka dibutuhkan pula sebuah aturan, ketentuan atau ketetapan yang berkaitan dengan pengupahan yang sesuai dengan aturan Islam yang berlaku dalam bisnis itu sendiri.

Pada UKM ini Pabrik Tahu ini hubungan antara karyawan dengan pemilik modal terjalin bagus. Dari hal pengupahannya sendiri berbeda dengan pengupahan di industri pada umumnya. Banyak industri yang pengupahan karyawannya berdasarkan

---

<sup>17</sup>Data Tenaga Kerja UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling, *Dokumentasi*, 11 Januari 2017.

patokan yang telah dipatok oleh perusahaan. Dimana karyawan bekerja tiap hari, sedangkan hasil upah dari pekerjaannya akan diberikan per hari, atau per minggu, atau juga per bulan dengan nilai yang tetap tanpa melihat seberapa besar kontribusinya dalam memproduksi tersebut. Lain halnya dengan home industri konveksi yang ada di Pulo Kalibata Jakarta Selatan, karyawannya akan mendapat hasil upah pekerjaannya berdasarkan jumlah barang yang dihasilkannya dalam kegiatan produksi tersebut.

Dalam hal ini kita dapat melihat bahwa ada komitmen serius yang ditunjukkan oleh Pemilik Modal bagi para pekerja dalam rangka membuat para pekerja tetap produktif dan usaha tetap berkembang, tentunya secara teoritis cara yang dapat dilakukan suatu unit bisnis atau usaha agar dapat berkembang adalah salahsatunya dengan cara memikirkan kesejahteraan tenaga kerja, oleh karena itu penulis ingin melihat bagaimana tata kelola yang dilakukan Pabrik ini lebih mendalam.

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling)”**.

#### **D. Rumusan Masalah**

Pada dasarnya penelitian itu dilakukan berangkat dari sebuah masalah. Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar - benar terjadi, antara teori dan praktek, antara aturan dan pelaksanaan



,antara rencana dengan pelaksanaan. Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicari jawaban melalui pengumpulan data.<sup>18</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara khusus pembahasan penelitian yang menjadi pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Upah di UKM (Pabrik) Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja UKM (Pabrik) Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling dilihat dalam perspektif Ekonomi Islam?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem upah yang diterapkan oleh UKM pabrik pembuatan tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling dan mengetahui tingkat kesejahteraan tenaga kerja menurut perspektif ekonomi Islam.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoriitis**

Secara teoritis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah agar dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu ekonomi Islam khususnya yang berkaitan dengan sistem upah.

---

<sup>18</sup>Sugiyono, *Op.Cit*, h.56.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi masyarakat umum: dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh yang dihasilkan sebuah usaha dengan menggunakan sistem upah.
- 2) Bagi pengelola Pabrik Tahu: dapat memberikan saran mengenai sistem upah kepada pihak Pabrik Tahu dan para pengusaha-pengusaha lain dalam menetapkan sistem upah agar sesuai dengan sistem upah menurut pandangan Islam.
- 3) Bagi peneliti: dapat menambah pengetahuan mengenai sistem upah yang sesuai dengan sistem upah dalam pandangan Islam

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.<sup>19</sup>

Metode sama artinya dengan metodologi yaitu suatu penyelidikan yang sistematis dan formulasi metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian<sup>20</sup>. Sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan secara ilmiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan

---

<sup>19</sup>Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004),h.24.

<sup>20</sup>Zakiah Daradjat, *Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008),h.20.

menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.<sup>21</sup> Menurut Sugiyono, metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan.<sup>22</sup>

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan dalam kondisi yang alamiah.<sup>23</sup> Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskripsi secara alami.

Di dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan memotret situasi sosial secara menyeluruh, luas dan mendalam. Sedangkan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang relevan untuk memahami fenomena sosial (tindakan manusia) dimana data hasil penelitian tidak

---

<sup>21</sup>Margano, *Metodologi Penelitian Tindakan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.1.

<sup>22</sup>Sugiyono, *Op.Cit*, h.5.

<sup>23</sup>*Ibid*.

diolah melalui prosedur statistik melainkan analisis data dilakukan secara induktif. Pendeskripsian penelitian tersebut berdasarkan pada data yang diperoleh di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo.

## **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini, dikategorikan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di kancah atau medan terjadinya gejala dengan mempelajari secara intensif latar belakang kasus terakhir, interaksi lingkungan yang terjadi pada suatu unit sosial, individu, kelompok, dan lembaga masyarakat.<sup>24</sup> Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka yang menjadi fokus kajian adalah melihat bagaimana sistem bagi hasil dan implikasinya pada kesejahteraan tenaga kerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo berdasarkan data-data yang diperoleh oleh Peneliti baik data primer maupun data sekunder.

## **3. Ruang Lingkup dan Waktu Penelitian**

Ruang lingkup penelitian difokuskan di UKM (Pabrik) Tahu Desa Sumber Rejo, untuk mengumpulkan data guna menjawab permasalahan tentang bagaimana sistem upah serta melihat bagaimana implikasi sistem upah ini pada kesejahteraan tenaga kerja ditinjau dalam perpektif Islam. Pengumpulan data dilakukan sampai penelitian dirasa cukup, yaitu mulai dari pembuatan proposal sampai penyelesaian skripsi.

---

<sup>24</sup>M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghila Indonesia, 2002), h.11.

#### 4. Data dan Sumber Data Penelitian

Sumber data merupakan sumber dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

##### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian.<sup>25</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang bersumber dari Pemilik, tenaga kerja serta subjek lain yang terlibat dalam UKM (Pabrik) Tahu Desa Sumber Rejo.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan oleh pihak lain.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data sekunder dari hasil dokumentasi, literatur dan website yang menunjang penelitian. Dengan dua macam sumber data di atas, proses dan hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkap dan menjelaskan bagaimana sistem, implikasi dan tinjauan secara Islam pada sistem upah dan kesejahteraan tenaga kerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo.

#### 5. Alat Pengumpul Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang di gunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data atau informasi dalam suatu penelitian. Untuk mendapatkan data yang di perlukan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut

---

<sup>25</sup>Suharyadi dan Purwantu, *Statistika; untuk Ekonomi Keuangan Modern*, edisi 2, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h.14

<sup>26</sup>*Ibid*,h.15

#### a. Metode Observasi

Menurut S. Margono Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Sedangkan menurut Kunandar observasi adalah kegiatan pengamatan (pengambilan data) untuk memotret seberapa jauh efek tindakan telah mencapai sasaran.”<sup>27</sup>

Adapun jenis observasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan, dimana peneliti hanya berperan sebagai pengamat tidak terlibat dalam kegiatan yang sedang diobservasi<sup>28</sup>. Observasi dilakukan dengan mencatat fenomena atau kejadian yang terkait dengan sistem upah dan melihat bagaimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo.

#### b. Wawancara

Wawancara dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan menggunakan bahasa lisan baik secara tatap muka ataupun melalui saluran media tertentu.<sup>29</sup>

Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Pemilik, tenaga kerja serta orang lain yang terlibat dalam UKM (Pabrik) Tahu Desa Sumber Rejo. Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur (*semi structure interview*) artinya peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu, akan tetapi pelaksanaannya lebih

---

<sup>27</sup> Kunandar, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 143

<sup>28</sup> Wina Sanjaya, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 92.

<sup>29</sup> *Ibid*, h. 96

bebas, dalam arti tidak menutup kemungkinan untuk muncul pertanyaan baru yang masih relevan agar mendapatkan pendapat dan ide dari narasumber secara lebih luas.

#### c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi menurut Suharsimi Arikunto adalah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.”<sup>30</sup> Dalam penelitian ini, dokumentasi ini digunakan dalam melihat catatan anggaran pelaksanaan, foto atau sumber-sumber lain yang terkait dengan data yang menunjang dalam penelitian ini.

### 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif terdiri dari tiga tahapan kegiatan yang saling terkait satu sama lain yaitu, reduksi data, penyajian (*display*) data dan penarikan kesimpulan. Menurut Sugiono ada tiga tahapan dalam analisis data kualitatif yaitu:

#### a. Reduksi Data

Berarti merangkum, menyeleksi, menentukan fokus pada hal-hal yang penting, menyederhanakan dan menentukan pola. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah dalam pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil catatan observasi, hasil wawancara mendalam atau klarifikasi data, dan ditambah dengan hasil pencatatan dokumentasi.

Data yang terkumpul dipilah ke dalam fokus penelitian ini yakni mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal pokok dengan memfokuskan kepada hal-

---

<sup>30</sup>Suharsimi Arikunto dkk, *Op.Cit*, h.236.

hal yang penting. Dengan demikian data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data berdasarkan fokus penelitian.

b. Penyajian Data (*display*)

Setelah data direduksi maka tahap selanjutnya adalah penyajian data (*display*). Berbagai data yang telah direduksi perlu disajikan dengan sistematis dan interaktif memudahkan pemahaman terhadap apa yang telah terjadi sehingga memudahkan penarikan kesimpulan atau menentukan tindakan yang akan dilakukan selanjutnya.

Tahap ini berupa kegiatan menyajikan data, peneliti melakukan pengorganisasian dalam bentuk penyajian informasi berupa teks naratif. Lebih lanjut, teks naratif tersebut diringkas ke dalam bentuk beberapa bagan yang menggambarkan interpretasi arti pemahaman tentang makna tindakan subyek peneliti.

c. Penarikan Kesimpulan (*conclusion*)

Penarikan kesimpulan tentang peningkatan atau perubahan yang terjadi dilakukan secara bertahap mulai dari kesimpulan sementara yang ditarik pada akhir siklus satu ke kesimpulan terevisi pada akhir siklus dua dan seterusnya dan kesimpulan terakhir pada siklus terakhir. Kesimpulan yang pertama sampai dengan yang terakhir saling terkait dan kesimpulan pertama sebagai pijakan.<sup>31</sup>

Tahap ini merupakan rangkaian analisis data puncak. Meskipun begitu, kesimpulan juga membutuhkan verifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi dimaksudkan untuk menghasilkan kesimpulan yang valid. Oleh karena itu, ada

---

<sup>31</sup>Sugiyono, *Op.Cit* ,h. 247



baiknya sebuah kesimpulan ditinjau ulang dengan cara memverifikasi kembali catatan-catatan selama penelitian dan mencari pola, tema, model, hubungan dan persamaan untuk diambil sebuah kesimpulan

## **7. Uji Keabsahan Data**

Triangulasi teknik adalah penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Teknik ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Dalam penelitian yang dicari adalah kata-kata maka tidak mustahil ada kata-kata keliru yang tidak sesuai antara yang dibicarakan dengan keadaan yang sesungguhnya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh kredibilitas informan, waktu pengungkapannya, kondisi yang dialami dan sebagainya. Karenanya peneliti perlu melakukan Triangulasi yakni pengecekan data dari berbagai sumber yakni hasil pengamatan dikonfirmasi lagi melalui wawancara kepada informan kemudian dipastikan pula dengan dokumen yang ada di lokasi penelitian.

Untuk mendapatkan kepercayaan hasil penelitian, peneliti menggunakan metode Triangulasi dengan dua metode Triangulasi yakni :

### **a. Triangulasi Sumber**

Mencari data dari sumber yang beragam. Peneliti akan mengumpulkan data dari Pemilik modal, serta tenaga kerja atau subjek yang terlibat dalam UKM (Pabrik) Tahu Desa Sumber Rejo. Data dari ketiga sumber tersebut dideskripsikan, dikelompokkan, mana pendapat yang sama, dan mana yang berbeda kemudian

dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.<sup>32</sup>

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya peneliti ingin mengungkapkan data tentang strategi, peneliti akan mewawancarai bagian perencanaan, kemudian dibuktikan dengan dokumen dan dikuatkan pula dengan hasil observasi peneliti.



---

<sup>32</sup>Sugiyono, *Op. Cit*,h.330.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Sistem Upah

##### 1. Pengertian Sistem Upah (*ujrah*)

Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.<sup>33</sup> Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Dalam pandangan Islam, upah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*. Menurut bahasa, *ujrah* berarti „upah. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (اجرة) atau *Ijarah* (إجارة) atau *ajaarah* (اجارة) dan yang fasih adalah *ijarah*, yakni masdar sami dari *ftljarah* (جر) dan ini menurut pendapat yang sah.<sup>23</sup> Secara etimologis *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajr* yang arti menurut bahasanya ialah *al-Iwadd* yang arti dalam bahasa Indonesianya adalah ganti dan upah.<sup>34</sup> Sedangkan menurut istilahnya upah adalah pembayaran yang diperoleh

---

<sup>33</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1320

<sup>34</sup>Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, (Yogyakarta : Multi Karya Grafika, 1998 ), h. 29

dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya.<sup>35</sup>

Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada karyawan yang pekerjaannya berpindah-pindah.<sup>36</sup>

Didalam teori ekonomi , upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga didalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah.<sup>37</sup>

Upah diberikan kepada para tenaga kerja atau karyawan sebagai balas jasa yang diberikanya kepada pengusaha atau majikan yang memperkerjakanya. Menurut Afzalur Rahman Upah merupakan pemberian sebagian harta dari tenaga pekerja yang dibayarkan atas jasanya dalam berproduksi.<sup>38</sup>

Sedangkan menurut Rachmat Syafei dalam fiqih muamalah *Ijarah* adalah **بيع المنفعة** menjual manfaat.<sup>39</sup> Bila di atas disinggung *ujrah*/upah berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, maka pada garis besarnya *ijarah* itu terdiri atas:

---

<sup>35</sup>Sadono Sukirno, Mikro Ekonomi , *Teoro Pengantar, Edisi Ketiga* , ( Jakarta: Rajawali Pers, 2006) h. 350.

<sup>36</sup>Ibid, h. 350.

<sup>37</sup>Ibid, h. 351

<sup>38</sup>Afzalur Rahman, Op. Cit, h. 361.

<sup>39</sup>Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 121

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu, seperti rumah, mobil, pakaian dan lain-lain.
2. Pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (*nafs*), seperti seorang pelayan.<sup>27</sup>

Menurut pandangan para ekonomi dunia, pengertian Upah adalah:<sup>40</sup>

- a. Menurut Hasibuan, upah merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan-perusahaan dan mengharapkan upah yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja dari tenaga kerja, sehingga nilai prestasi tenaga kerja harus lebih besar dari upah yang dibayarkan perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan pun terjamin.
- b. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, upah merupakan sesuatu yang dipentingkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan upah yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanannya.
- c. Menurut Gary Dessler, upah tenaga kerja adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja yang timbul dari pekerjaan tenaga kerja itu sendiri.
- d. Upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu

---

<sup>40</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012) 175-176.

persetujuan Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.<sup>41</sup>

- e. Muhammad dalam bukunya menjelaskan bahwa secara definitif bagi hasil/*profit sharing* diartikan sebagai distribusi dari berbagai bagian laba pada para pegawai dari suatu perusahaan.<sup>42</sup>

Dari beberapa pengertian upah di atas, meskipun berbeda-beda termnya, tetapi maksudnya sama, yaitu pengganti atas jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedangkan bentuk upah bermacam-macam dari beberapa ulasan di atas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. Dengan kata lain, tidak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus-menerus atau dalam jangka waktu yang tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai.

Sistem upah yang diberikan pabrik Tahu Bandung ini ada yang perhari, perminggu. Disini dimana pimpinannya menentukan jumlah upahnya berdasarkan jumlah output atau hasil produksi yang bisa diproduksi oleh masing-masing karyawan tiap harinya.<sup>43</sup> Untuk itu, pada skripsi ini penulis mencoba

---

<sup>41</sup> Priyonggo Suseno dan Heri Sudarsono, *Istilah-Istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), h.77.

<sup>42</sup> Manullang, Drs, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, (Jakarta: Ghalia Indonesia), h. 163.

<sup>43</sup> Pak Cecep, Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, Kemiling: 02 Maret 2012

menganalisis sistem upah antara pemilik usaha dan tenaga kerja pengupahan karyawan disebuah home industri yang bergerak di bidang produksi Tempe dengan ketentuanpengupahan dalam perspektif Islam dan Implementasinya terhadap kesejahteraan karyawan.

Secara umum dalam pembayaranya upah kepada tenaga kerjanya dapat dibedakan menjadi dua pengertian , yaitu gaji dan upah. Dalam pengertian secara umum gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional ,seperti pegawai , pemerintah, dosen, guru, manajer, dan lainnya.Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada karyawan yang pekerjaanya berpindah-pindah.<sup>44</sup>

Penetapan upah ini tentunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawannya.Dari beberapa ulasan mengenai upah dalam konsep fiqih muamalah di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, ujah atau upah, adalah berupa pengambilan atau pemilikan manfaat, baik pemanfaatan barang maupun pemanfaatan tenaga.Kerja.



## **B. Bentuk Upah**

Gaji umumnya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja pekerja upahan, walaupun pada kenyataannya sering tidak demikian.Sedangkan upah dalam teori ekonomi konvensional adalah suatu penerimaansebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan,baik untuk pekerja

---

<sup>44</sup>Ibid, h. 350.

sendiri maupun keluarganya.<sup>45</sup> Dalam hal ini, upah lebih dipandang sebagai balas jasa kepada pekerja kasar yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Pembayarannya pun biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Kala sekarang kitab-kitab fiqh selalu menerjemahkan kata *ujarah* dengan “sewa-menyewa”, maka hal tersebut sebenarnya jangan lantas diartikan dengan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus pula dapat dipahami dalam arti yang luas. *Ijarah* ada 2 macam :<sup>46</sup>

1. *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
2. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *Ijarah* bagian ini objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.

Adapun pendapat lainnya mengemukakan bahwa *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadlu* (ganti). Dengan sendirinya, lafaz *al-tsawab* (pahala) bisa dikaitkan dengan upah. Mengingat, *al-tsawab* merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik. *ijarah* atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaganya). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut Ujrah.

---

<sup>45</sup>F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006) cet. Ke-1, hlm. 25

<sup>46</sup>Ahmad Wardj Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 329



Dengan demikian yang membedakan upah dan gaji dilihat dari sisi jenis pekerjaan dan teknis pembayarannya. Dalam upah lebih kepada pekerjaan kasar yang mengandalkan fisik dengan pembayarannya berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikannya. Sedangkan gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan keahlian tertentu yang pembayarannya ditetapkan berdasarkan waktu tertentu. Hal-hal yang terkait dengan upah itu sendiri yaitu:

1. Upah bersih: Merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.<sup>47</sup>
2. Upah borongan: Merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan.<sup>48</sup>
3. Upah harian: Merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.<sup>49</sup>
4. Upah lembur: Merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja resmi yang telah ditetapkan atau pada hari libur resmi.<sup>50</sup>
5. Upah minimum: Merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.<sup>51</sup>

---

<sup>47</sup>Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3, hlm. 1250

<sup>48</sup>Ibid., hlm. 1250

<sup>49</sup>Ibid., hlm. 1250

<sup>50</sup>Ibid., hlm. 1250

6. Upah wajar: Merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.<sup>52</sup>

Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut.<sup>53</sup>

#### 1. Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatife yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

#### 2. Upah menurut hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada control dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk

---

<sup>51</sup>Ibid., hlm. 1250

<sup>52</sup>Ibid., hlm. 1250

<sup>53</sup>*Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)*, di akses pada tanggal 14 juni 2011 dari situ <http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalamumkmusaha-mikro-kecil-dan-menengah/>

itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

### 3. Upah premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Dari sistem penetapan upah di atas, ada beberapa acuan yang menjadi pedoman dalam menentukan tingkat upah. Adapun acuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Hidup Minimum Acuan penentuan tingkat upah dapat dipergunakan, misalnya nilai kebutuhan hidup minimum pekerja. Untuk menentukan nilai kebutuhan hidup minimum sebulan bagi seseorang dapat dilakukan suatu survei.

2. Upah Minimum Propinsi Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan Upah Minimum Propinsi (UMP) yang pelaksanaannya dilakukan oleh keputusan Gubernur Propinsi dari masing-masing daerah. Upah minimum tersebut merupakan

upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap bagi pekerja yang waktu kerjanya 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Besarnya upah minimum tersebut dari waktu ke waktu tentu akan selalu disesuaikan

dengan keadaan ekonomi pada umumnya. Untuk UMP di wilayah Bandar Lampung sendiri mengalami kenaikan dari Rp 1.200.000 ditahun 2013 menjadi Rp 1.800.000 di tahun 2017.

Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Perusahaan yang disurvei biasanya adalah perusahaan-perusahaan yang sejenis; perusahaan yang bergerak di sektor yang sama; perusahaan yang beroperasi di lokasi yang sama; dan jabatan atau pekerjaan yang sama. Hal-hal yang perlu disurvei adalah.<sup>54</sup>

- a) Kebijakan pokok tentang imbalan yang berlaku umum, utamanya pada sektor industri tertentu.
- b) Metode/teknik yang digunakan perusahaan lain dalam mengelola imbalan, misalnya teknik evaluasi jabatan, bentuk struktur upah, dan lain-lain.
- c) Besarnya upah pokok dan tunjangan, fasilitas dan komponen imbalan lain dari sejumlah jabatan yang dipilih. Komponen-komponen non finansial, seperti: hak cuti, kendaraan dinas, dan lain-lain.
- d) Rencana-rencana perusahaan lainnya dalam bidang imbalan untuk masa 1-2 tahun mendatang.

---

<sup>54</sup>*Ibid.*, hlm. 28

Islam pun telah mempunyai ketentuan yang bisa dijadikan pedoman dalam penentuan upah karyawan. Adapun acuan dalam ketentuan Islam adalah sebagai berikut:<sup>55</sup>

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.
4. Dari sisi keadilan, pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar dengan bayaran yang sama pula (proporsional).
5. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.

Ada beberapa sistem yang digunakan pabrik Tahu untuk mendistribusikan upah, Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup>Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Gramata Publishing, 2011), hlm. 16

<sup>56</sup>Sohari Sahrani, *Fikih Muamalah* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), h.187.

*Gaji* sebenarnya juga upah , tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulanan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relative banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya . Di Indonesia , gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya disini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan.

Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan dalam hal produksi karena karyawan yang kurang maksimal.

Sistem pengupahan pada home Industri pabrik tahu bandung desa sumber rejo kecamatan kemiling disini tidak dibataskan dengan jumlah produk yang diproduksi pekerja selama bekerja di usaha tersebut. Makin banyak seorang pekerja tersebut memproduksi di perusahaan itu makin besar pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian upah pada setiap pekerja dilakukan dengan sistem borongan.

Upah diterima bagi karyawan Penyetak, penggiling, pengepak, pengantar pesanan, pengupahan setiap minggu sekali namun jika permintaan banyak dihitung dengan bonus yang mereka kerjakan. Bagi karyawan bagian mencetak sistem upah yang mereka dapatkan setiap seminggu sekali dimana pengambilan upah itu setiap dua minggu sekali selesai melakukan proses produksi.

### **C. Perbedaan Tingkat Upah**

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.<sup>57</sup>

Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang

---

<sup>57</sup>Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009. hlm. 758

menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut. Adapun Faktor-faktor yang menjadi sumber dari perbedaan upah yaitu :<sup>58</sup>

1. Perbedaan jenis pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantara jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan Kemampuan, keahlian, dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada segolongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi.<sup>59</sup>

3. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini

---

<sup>58</sup>Sadono Sukirno, Pengantar Teori Ekonomi Mikro, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997), cet. 9, hlm. 310

<sup>59</sup>Adi Sasono, et. al., *Pembaharuan sistem upah*, (Jakarta: Cides, 1994), cet.1, hlm. 26



berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadipembedaan upah, maka para pekerja akan mengalir kepasar tenaga kerja yangupahnya lebih tinggi.<sup>60</sup>

Faktor geografis juga merupakan salah satu sebab yang menimbulkan ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Adakalanya ditempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan buruh walaupun tingkat upahnya lebih tinggi. Sedangkan ditempat lain, terdapat banyak pengangguran dan tingkat upah relatif lebih rendah. Dalam keadaan seperti ini, wajar apabila para penganggur itu berpindah ke tempat di mana terdapat kekurangan tenaga kerja di hadapi. Perbedaan tingkat upah juga bisa ditimbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah bisa juga disebabkan oleh ketidaktahuan atau juga keterlambatan. Tetapi dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antar tingkatan kerja.

Hal ini karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan, dan hasil material. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam al-Quran surat an-Nisa ayat 32:<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup>Panyaman P Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: LPEEUI, 1998), cet. 2, hlm. 52

<sup>61</sup>*Ibid.*, Adi Sasono, hlm. 26

تَسْبُوا مِمَّا نَصِيبُ لِلرَّجَالِ بَعْضٌ عَلَى بَعْضٍ مِّنْهُ ۚ وَاللَّهُ فَضْلٌ مَّا تَتَمَنَّوْنَ وَلَا  
 بَءٌ يُّكُلُ كَانَ اللَّهُ إِنَّ فَضْلَهُ ۚ مِنَ اللَّهِ وَسْئَلُوا أَكْتَسَبْنَ مِمَّا نَصِيبُ وَلِلنِّسَاءِ أَكْ  
 عَلِيمًا

Artinya “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (QS. An-Nisa: 32)<sup>61</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan tingkat upah diakibatkan karena perbedaan bakat, kesanggupan dan kemampuan. Hal tersebut telah diakui dalam ajaran Islam. Akan tetapi dengan syarat, para pengusaha tidak boleh mengeksploitasi tenaga para pekerja tanpa memperhatikan upah mereka. Sedangkan para pekerja juga tidak boleh mengeksploitir pengusaha melalui serikat buruh. Mereka juga harus melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan tulus dan jujur. Selain itu, pengupahan dalam konteks Islam terdapat perbedaan yang sangat mencolok dengan pengupahan orang-orang kapitalis. Pengusaha-pengusaha kapitalis menerapkan upah kepada karyawannya tanpa memperhatikan atas pertimbangan kebutuhan hidup karyawannya. Sedangkan dalam Islam, upah menjadi sorotan yang menjadi perhatian penting demi keberlangsungan kesejahteraan karyawannya.

### c. Kesejahteraan Tenaga Kerja/Karyawan

#### 6. Pengertian Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya.

Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi karyawan beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga *labour turnover* relatif rendah. Pakar ilmu manajemen sumber daya manusia telah mendefinisikan pengertian kesejahteraan karyawan didalam berbagai sumber dan literature manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Menurut Undang-undang Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak

langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>62</sup>

2. Mengenai kesejahteraan karyawan, Hasibuan memberi batasan bahwa: Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.<sup>63</sup>
3. Secara sederhana Moekijat mendefinisikan kesejahteraan karyawan adalah “sebagai setiap pelayanan atau kenikmatan yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa.”<sup>64</sup>
4. Mutiara Pangabea adalah: “Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai”.<sup>65</sup>

Dari keempat pendapat para ahli diatas, maka dapat diperoleh pengertian yang lebih jelas, bahwa kesejahteraan merupakan pelayanan, pemenuhan serta usaha dari pemimpin perusahaan mengakomodir segala kebutuhan tenaga kerja material dan non material, untuk merangsang

---

<sup>62</sup>UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia, 2015), h.20.

<sup>63</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.183.

<sup>64</sup>Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pionir Jaya, 2003), h.222.

<sup>65</sup>Mutiara S. Pangabea, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h.96.

dan meningkatkan semangat atau produktifitas kerja karyawan, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

## **2. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Adapun Tujuan dan manfaat dari program kesejahteraan tenaga kerja atau karyawan adalah:

### **a. Tujuan**

Menurut Moekijat tujuan pemberian program kesejahteraan pada perusahaan yang mengadakan program kesejahteraan terdiri dari dua yaitu bagi perusahaan dan pegawai.

#### **1) Bagi Perusahaan**

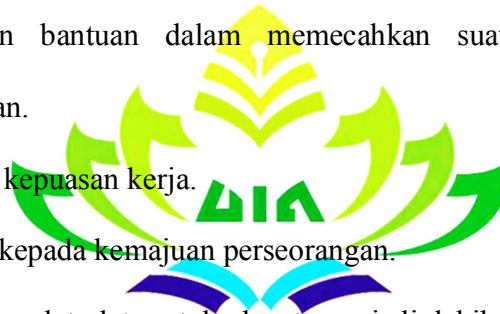
- a) Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
- b) Meningkatkan semangat kerja pegawai
- c) Menambah kesetiaan pegawai terhadap organisasi.
- d) Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi.
- e) Mengurangi keluhan-keluhan.
- f) Mengurangi pengaruh serikat pekerja.



- g) Meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam hubungannya dengan kebutuhannya pribadi maupun kebutuhan sosial.
- h) Memperbaiki hubungan masyarakat.
- i) Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankan.
- j) Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah pegawai.
- k) Memperbaiki kondisi kerja.
- l) Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

## 2) Bagi Pegawai

- a) Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau yang tersedia dalam bentuk yang kurang memadai.
- b) Memberikan bantuan dalam memecahkan suatu masalah-masalah perseorangan.
- c) Menambah kepuasan kerja.
- d) Membantu kepada kemajuan perseorangan.
- e) Memberikan alat-alat untuk dapat menjadi lebih mengenal pegawai-pegawai lain.
- f) Mengurangi perasaan tidak aman.
- g) Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status.<sup>66</sup>




---

<sup>66</sup>*Op. Cit*,h.225

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah :

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
- 4) Menurunkan tingkat absensi. Dan *labour turn over*.
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.<sup>67</sup>

Sedangkan Handoko mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan (*Fringe benefit*) adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga.<sup>68</sup> Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Program kesejahteraan merupakan suatu bagian penting dari sebagian anggaran departemen sumber daya manusia. Organisasi yang menerapkan program kesejahteraan mendapat imbalan berupa nilai

---

<sup>67</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit*, h.187.

<sup>68</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h.183.

operasional yang praktis seperti pemeliharaan angkatan kerja dalam persaingan dalam organisasi-organisasi lain, pelestarian suatu keadaan damai antara karyawan manajemen dalam pengaturan-pengaturan persetujuan kolektif, dan pemeliharaan tingkat moral yang dapat diterima.

#### **b. Manfaat**

Pelayanan kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat luas serta tidak melanggar peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Menurut Edwin B. Flippo manfaat program pelayanan kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut :

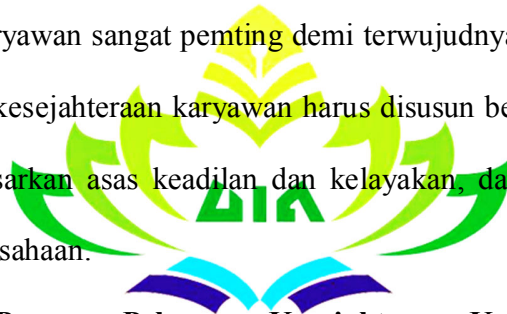
- 1) Perekrutan yang lebih efektif.
- 2) Perbaikan moral dan kesetiaan.
- 3) Perputaran tenaga kerja dan absensi yang rendah.
- 4) Hubungan masyarakat yang baik.
- 5) Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang potensial.
- 6) Pengurangan ancaman campur tangan pemerintah lebih lanjut.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup>Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, terjemahan Moh. Masud, (Jakarta: Erlangga, 2006), h.294.



Berdasarkan uraian tujuan dan manfaat program tersebut terlihat ada dua pihak yang berkepentingan langsung terhadap program kesejahteraan yaitu pihak perusahaan dan juga pihak pegawai. Bagi perusahaan program kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan bagi pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka. Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan maningkatkan laba. Program kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan, namun program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.



### **3. Prinsip-Prinsip Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan**

Dalam mencapai tujuan-tujuan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan tersebut dapat dicapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan prinsip yaitu sebagai berikut :

Menurut Suad Husnan mengemukakan prinsip-prinsip dari program pelayanan kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Pelayanan hendaknya diarahkan untuk memuaskan kebutuhan yang sebenarnya.
- b. Pelayanan hendaknya dibatasi pada kegiatan yang lebih efektif dan dijalankan secara kompak.
- c. Pelayanan haruslah menggunakan dasar yang seluas mungkin.
- d. Biaya program pelayanan ini hendaknya bisa dihitung, dan provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelajaran.<sup>70</sup>

Sedangkan prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan sebagai berikut :

- a. Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten.

- b. Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normal dan ideal.<sup>71</sup>

Prinsip program kesejahteraan juga diungkap oleh Panggabean yaitu sebagai berikut :

---

<sup>70</sup>Suad Husnan,*Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE,2005),h.270.

<sup>71</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi*,(Jakarta: Bumi Aksara,2005),h.138.

a. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan

Bisa memuaskan keinginan karyawan, sering program kesejahteraan yang telah dibuat tidak memuaskan keinginan karyawan, bukan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmatinya, misalnya kegiatan olahraga. Fasilitas telah diberi dan instrukturnya telah disediakan, tetapi waktunya hanya sedikit yang memanfaatkan. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.

b. Dibatasi pada kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok dari pada secara individu, Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi,yaitu asuransi jiwa jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa rendah dibandingkan dengan pembelian secara perorangan.

c. Menggunakan dasar yang seluas mungkin

Ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati sebagian besar karyawan perusahaan.Misalnya program olahraga, jika hanya diikuti oleh 10% karyawan, maka keberhasilannya diragukan program kesejahteraan yang utama adalah hendaknya program ini dapat memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. <sup>72</sup>

---

<sup>72</sup>Mutiara S. Panggabean,*Op.Cit*,h.100

Prinsip-prinsip lain juga harus diperhatikan dalam pelaksanaan program ini adalah :

- a. Program kesejahteraan karyawan hendaknya memenuhi kebutuhan karyawan yang sesungguhnya
- b. Program kesejahteraan karyawan hendaknya difokuskan pada kegiatan-kegiatan yang lebih efisien dijalankan secara kelompok dibanding secara perorangan
- c. Program kesejahteraan karyawan hendaknya ditandai dengan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam - macam
- d. Biaya program kesejahteraan karyawan hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik.<sup>73</sup>

Dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, suatu perusahaan dapat menawarkan bentuk-bentuk yang berbeda dengan perusahaan lainnya, dan dalam menetapkan bentuk-bentuk program ini perusahaan melakukan pertimbangan agar program ini dapat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan

---

<sup>73</sup>Syukron Smanela, *Kesejahteraan Pegawai*, (On-Line) Tersedia : [http:// syukronsmanela.blogspot.com/2013/07/makalah-kesejahteraan-pegawai.html](http://syukronsmanela.blogspot.com/2013/07/makalah-kesejahteraan-pegawai.html) (diakses 10 Mei 2017).

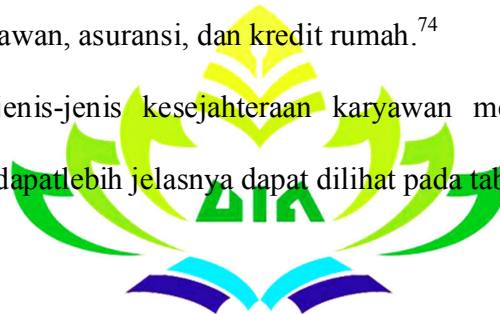
#### 4. Jenis Kesejahteraan Tenaga Kerja

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan akan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama.

Panggabea mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut :

- a. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang pensiun, tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas
- b. Kesejahteraan yang bersifat fasilitas antara lain sarana ibadah, kaferia, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan, dan izin.
- c. Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain yaitu jaminan kesehatan, jemputan karyawan, asuransi, dan kredit rumah.<sup>74</sup>

Adapun jenis-jenis kesejahteraan karyawan menurut Malayu S.P. hasibuan. Untuk dapat lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:



---

<sup>74</sup>Panggabea, Op.Cit, h.97.

**Tabel 3**

**Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan**

No.	Ekonomi	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2.	Tunjangan hari raya	Pendidikan	Bantuan hukum
3.	Bonus		Kredit rumah
4.	Uang Duka	Koperasi	Asuransi
5.	Pakaian Dinas		
6.	Uang Pengobatan	Kafetaria	
7.	Uang Makan	Olahraga	
8.	Uang Transport		

Sumber : Malayu S.P. hasibuan, manajemen Sumber Daya Manusia, h.188

**5. Program Kesejahteraan Karyawan**

Siraitmembagi program kesejahteraan karyawan ke dalam tiga bagian yaitu program kesejahteraan ekonomi karyawan, program rekreasi, dan pemberian fasilitas. Tiga bagian tersebut memiliki jenis-jenis program masing-masing tetapi pada umumnya setiap perusahaan/organisasi akan berbeda antara satu dengan lainnya.

**a. Program Kesejahteraan Ekonomis Karyawan**

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Bentuk-bentuk program ini antara lain:

- 1) Pensiun. Pemberian pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.
- 2) Asuransi. Program ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, atau asuransi kecelakaan. Disini perusahaan bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya.
- 3) Pemberian Kredit. Pemberian kredit yang dibutuhkan karyawan bisa diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

#### **b. Program Rekreasi**

Dalam menyusun program ini yang menjadi masalah bagi pihak manajemen adalah apakah program ini diserahkan kepada pemilihan individu masing-masing ataukah disponsori oleh perusahaan karena menyangkut masalah biaya, efektivitas, dan sikap karyawan. Program rekreasi dikelompokkan ke dalam:

- 1) Kegiatan Olahraga. Kegiatan olahraga bisa dimaksudkan untuk sekedar memelihara kesehatan atau bisa juga untuk mengejar prestasi.
- 2) Kegiatan Sosial. Kegiatan sosial dapat dilakukan, misalnya dengan darma wisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik, dan sebagainya.

### c. Pemberian Fasilitas

Bentuk-bentuk kegiatan ini antara lain:

- 1) Penyediaan Kafetaria. Dimaksudkan untuk mempermudah para karyawan yang ingin makan atau tidak sempat pulang. Diharapkan dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- 2) Perumahan. Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak di kota-kota membuat banyak karyawan yang menghadapi masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan atau organisasi kadang-kadang menyediakan fasilitas perumahan berupa rumah dinas, asrama atau hanya memberikan tunjangan perumahan.
- 3) Fasilitas Pembelian. Disini perusahaan menyediakan toko perusahaan dimana karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang-barang yang dihasilkan perusahaan dengan harga yang lebih rendah.
- 4) Fasilitas Kesehatan. Penyediaan fasilitas kesehatan erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, juga karena adanya peraturan pemerintah yang mengatur keamanan dan kesehatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kesehatan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawatnya atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa digunakan untuk berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan.



- 5) Penasihat Keuangan. Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak kesulitan dalam mengatur keuangannya.
- 6) Fasilitas Pendidikan. Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas yang disediakan biasanya berupa perpustakaan yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka sendiri dengan jalan membaca.<sup>75</sup>



---

<sup>75</sup>Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan SDM dalam Organisasi*(Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia,2005),h.182.

## BAB III

### OBJEK DAN LAPORAN HASIL PENELITIAN

#### C. Profil Lokasi Penelitian

##### 3. Gambaran Umum Pabrik Tahu

Pabrik tahu Bandung milik Pak Cecep dan Ibu Siska ini berdiri pada tahun 2014 sudah hampir 4 tahun pabrik ini berjalan dengan baik hingga sekarang, pemilik pabrik tahu ini berasal dari Bandung. Pak Cecep dan Istri merintis usaha pabrik tahu di Lampung ini dari nol mereka merintis dari awal sebelum ada karyawan satu pun, dan awal pabrik ini dibuka di kelola oleh Pak Cecep dan istri sendiri. Usaha pabrik ini usaha turun temurun dari keluarga Pak Cecep di Bandung, orangtuanya punya usaha pabrik tahu di Bandung dan pamannya mempunyai pabrik tahu besar di Way Halim. Dan sekarang mereka buka usaha pabrik tahu juga di daerah Kemiling Desa Sumber Rejo, mereka mencoba peluang buka usaha sendiri di Lampung, sebelum buka pabrik di Kemiling Pak Cecep bekerja di pabrik pamannya di daerah Way Halim.

Awal berdiri pabrik ini belum ada karyawan masih saya dan ibu Siska, setelah mulai rame pelanggan yang dari awalnya 2 orang karyawan dan sekarang sudah berjalan 4 tahun menjadi 10 karyawan.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup>Sejarah Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Dokumentasi*, 4 September 2017

#### 4. Struktur Kepengurusan

Adapun susunan kepengurusan pabrik ini adalah sebagai berikut:

- a. Pemilik modal : Pak Cecep dan Ibu Siska.
- b. Kepala atau Bos pabrik : Pak Cecep
- c. Wakil : Ibu Siska.
- d. Karyawan

No.	NAMA	TUGAS
1)	Pak Maman Dan Wanto	: Tugasnya penggiling kedelai.
2)	Pak Toni	: Tugasnya ngerebus.
3)	Pak Marwan, Roni, Ilham	: Tugasnya ngebungkus
4)	Pak Iman, Mukhlis, Sobri	: Tugasnya nyetak tahu
5)	Pak Jasuri	: Tugas pengantar pesanan. <sup>77</sup>

#### 5. Proses Pengolahan dan Pemasaran Tahu

Biaya Produksi Pada awalnya dalam satu minggu menghabiskan 21 kg sampai 53 kg kedelai, sekarang perhari membutuhkan 200 kg kedelai. 16rb x 21 kg = 336 ribu biji tahu per 200 kg kedelai. 12 kg kedelai menghasilkan 45 Bungkus 450 biji tahu,1 bungkusnya isi 10 Biji Tahu harga 5000. Dan 12 kg

---

<sup>77</sup>Struktur Kepengurusan Pabrik Tahu Pabrik Tahu Desa,*Dokumentasi*, 4 September 2017

persatu jirangan itu 400 kg kedelai. Bahan yang digunakan adalah kedelai, sama air biang dan garam.<sup>78</sup>

Kemudian alat yang digunakan adalah mesin giling kedelai, tabung gas, jirangan atau alat tempat ngerebus tahu setelah dicetak. ember atau drum tempat perendaman kedelai setelah digiling, dan tempat pengayaan.

Setelah bahan-bahan serta peralatan membuat tahu siap sedia, kini kita masuk ke proses pembuatan tahu:

- a. Hal pertama yang harus kita lakukan adalah memilih kedelai dengan kualitas bagus (biji besar dan tidak digerogeti ulat). Pada proses ini kita bisa menggunakan Tampi/tampah agar lebih mudah.
- b. Setelah kita mendapatkan kedelai yang super, kemudian dicuci, kemudian direndam dalam air kurang lebih selama 6 jam.
- c. Setelah proses perendaman selesai, kedelai dicuci dengan air bersih sampai benar-benar bersih. Hal ini bertujuan agar kebersihan kedelai terjamin.
- d. Langkah berikutnya kedelai hancurkan menggunakan mesin pemecah kedelai, jika tidak ada Anda bisa memanfaatkan Alu.
- e. Pada proses kelima, kedelai yang sudah hancur tersebut digiling sampai halus(lembut) menggunakan mesin giling kedelai. Pada proses ini akan dihasilkan santan kedelai hasil penggilingan kedelai tadi.

---

<sup>78</sup> Cecep, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 22 Agustus 2017

- f. Santan kedelai yang dihasilkan pada proses nomor 5 langsung direbus dengan menggunakan wajan sampai mendidih.
- g. Setelah itu santan kedelai dipindahkan dari wajan ke dalam bak yang telah kita siapkan sebelumnya. Kemudian saring dengan menggunakan kain belacu yang telah dibuat sedemikian rupa. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal proses penyaringan ini harus dilakukan secara berulang-ulang.
- h. Campur santan kedelai hasil penyaringan dengan asam cuka agar menggumpal. Selain dicampur dengan asam cuka, Anda juga dapat menambahkan air kelapa atau bubuk/serbuk batu tahu (sulfat kapur)
- i. Gumpalan hasil campuran santan kedelai yang sudah mulai mengendap itu dituangkan dalam cetakan tahu yang sebelumnya telah dialasi dengan menggunakan kain belacu.
- j. Adonan tahu dalam cetakan dikempa/dipress selama kurang lebih 2 menit agar air yang terkandung di dalam adonan tahu tersebut dapat terperas habis tak tersisa.
- k. Setelah itu adonan tahu tersebut sudah dapat dipotong-potong sesuai ukuran yang diinginkan
- l. Dan tahupun sudah jadi dan siap untuk dipasarkan.<sup>79</sup>

Dalam pemasaran pabrik tahu di sini memiliki cara tersendiri seperti yang diungkapkan Pemilik Pabrik yaitu

---

<sup>79</sup> Peneliti, Pengolahan Tahu, *Observasi* 22 Agustus 2017

Pemasaran di sini melalui para pedagang keliling baik dengan sepeda maupun motor. karena para pedagang langsung ketemu konsumen dan memasarkannya. Kepada para tetangga, ada juga masyarakat yang langsung datang ke pabrik, biasanya konsumen yang banyak dari pedagang siomay dan rumah makan, pedagang harus memesan sehari sebelumnya agar bisa dipersiapkan.<sup>80</sup>

Dalam pengelolaan pada pabrik ini sangat steril dan berkualitas walaupun hanya usaha mikro, hal ini terlihat dari bagaimana pemilihan kedelai kemudian kebersihan tempat dan para pegawai pun diperhatikan dengan baik.

#### **D. Hasil Penelitian**

##### **1. Sistem Upah di Pabrik Tahu**

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan dalam hal produksi karena karyawan yang kurang maksimal.

Sistem pengupahan pada Pabrik Tahu di Desa Sumber Rejo disesuaikan dengan jumlah tahu yang diproduksi di usaha tersebut. Makin banyak UKM

---

<sup>80</sup> Cecep, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 22 Agustus 2017

berproduksi itu makin besar pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pekerja dapat menerima langsung upahnya dari Pimpinan Perusahaan (Pemilik Usaha). Selain dari itu, karyawan disini memperoleh fasilitas tempat tinggal tetapi tidak mendapatkan tunjangan untuk makan. Akan tetapi Pabrik Tahu di Desa Sumber Rejo juga memiliki tunjangan yang diberikan kepada karyawannya guna memberikan motivasi dalam kerja.

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut.

- a) Upah menurut waktu, sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

- b) Upah menurut hasil, sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.
- c) Upah premi, upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.<sup>81</sup>

Pada pelaksanaan sistem upah dalam usaha pengelolaan pembuatan Tahu ini menggunakan sistem upah menurut hasil, dimana dalam pemberian upah berdasarkan pendapatan yang diperoleh oleh pengelola tanpa mengkalkulasikan terlebih dahulu biaya-biaya yang dikeluarkan. Jika pendapatannya besar maka upahnya juga besar, tapi jika pendapatannya kecil maka upahnya juga kecil. Adapun mekanisme dalam pemberian upah adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha yang menyatakan:

Total pendapatan dilihat dari apa tugasnya karena setiap orang beda dapat upahnya misalkan: yang giling kedelai 2 orang satu orang upah giling Rp25.000/100Kg, Upah yang ngerebus: Rp.55.000/100Kg, sehari biasanya menggiling 200 kg kedelai menghasilkan 300 bungkus, 3000 biji tahu. Upah Bungkus : Rp.15.000/100 Bungkus dan Upah nyetak: Rp.15.000/1000 Buah. Upah pengantar pesanan: 15.000/100 Bungkus. Upah yang didapat sesuai dengan rame pesanan dan jumlah produksi sehari serta dari keuntungan perhari berapa, sehari mendapatkan

---

<sup>81</sup> Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), <http://binaukm.com/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/> di akses pada tanggal 29 November 2017



keuntungan 1.500.000-2.000.000 kadang lebih, yang dihasilkan berapa. begtu juga dengan yang bertugas membungkus, menyetak,dan mengantar pesanan.<sup>82</sup>

Hal ini juga dapat dilihat dari pernyataan pekerja pabrik Tahu:

Menurut saya upahnya sudah sesuai dengan tenaga yang kami keluarkan dan sesuai perjanjian awal pas pertama kali saya masuk kerja dsini.dan upahnya sesuai produksi perhari penjualan rame atau tidaknya dan Sudah sesuai dengan keuntungan yang diperoleh perharinya.<sup>83</sup>

Dari paparan diatas dapat dilihat bahwa upah yang diberikan kepada karyawan selama ini berdasarkan pendapatan keuntungan yang dikalkulasi sesuai dengan perjanjian tugasnya.

Ditetapkannya sistem upah pun dijelaskan oleh Pemilik Pabrik:

Maksud dan tujuan saya menggunakan upah berdasarkan hasil karena sistem upah menurut saya bagus diterapkan untuk pekerja saya karena mereka berhak untuk mendapatkan keuntungan sesuai tenaga yang mereka keluarkan untuk pabrik saya, dan selama 4 tahun ini pabrik saya sukses karena kerja keras mereka, dan sesuai dengan porsi upah yang berhak mereka terima.



Pernyataan dari Pekerja pun dapat merasakan manfaat dari sistem upah ini:

Alhamdulillah dengan sistem ini sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan, Saya senang dengan sistem yang diterapkan karena upah ini dilihat dari keuntungan perhari. Dalam 1 Minggu bisa dapat 450.000-500.000 dikali 4 Minggu =2.000.000/bulan, hal ini jelas adanya perubahan ekonomi karena sebelum saya bekerja dipabrik tahu bandung ini saya menganggur dan ketika saya bekerja disini alhamdulillah sangat membantu perekonomian.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Siska, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 20 Agustus 2017

<sup>83</sup> Maman, Pekerja Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 21 Agustus 2017

<sup>84</sup> Wanto, Pekerja Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 21 Agustus 2017

Jadi dari paparan mengenai pembayaran pekerja dengan cara upah yang diterapkan di Pabrik Tahu ini sistem pengupahan ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang dilakukan dari masing-masing karyawan. Artinya pekerja akan mendapat upah dari banyaknya hasil pesanan yang dikerjakan, yang upahnya sudah ditentukan oleh pemilik modal sesuai dengan jumlah produksi.

## **2. Kesejahteraan Karyawan Pabrik Tahu**

Perusahaan, UKM atau jenis usaha lainnya dan karyawan pada hakikatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak peduli mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan

karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/fringe benefits.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berdasarkan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama

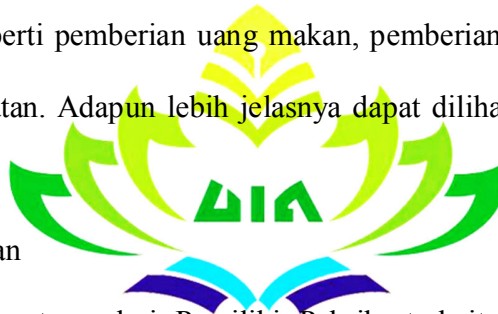
yang penting dan salah satu factor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

Dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah kesejahteraan karyawan yang ada di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kemiling, adapun paparan hasil penelitian mengenai kesejahteraannya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan pernyataan pemilik Pabrik tentang kesejahteraan adalah sebagai berikut:

“Kesejahteraan karyawan bagi saya sangat penting, jika karyawan saya sejahtera dan mereka semangat untuk bekerja di pabrik tahu bandung saya ini karena mereka mendapatkan upah yang sesuai.”<sup>85</sup>

Kesejahteraan pada karyawan pabrik ini, secara umum tidak terprogram dengan sistematis akan tetapi, ada hal-hal yang sudah dipenuhi demi mencukup kebutuhan karyawan seperti pemberian uang makan, pemberian izin, tunjangan hari raya, lembur dan kesehatan. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada paparan hasil penelitian berikut ini:



#### 1. Jaminan Kesehatan

Berdasarkan pernyataan dari Pemilik Pabrik, terkait pemberian jaminan kesehatan adalah sebagai berikut:

“Ada jaminan kesehatan, jika karyawan ada yang sakit kami kasih uang buat berobat kedokter.”<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Cecep, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 22 Agustus 2017

<sup>86</sup> Siska, Wakil Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 21 Agustus 2017

Hal ini juga sejalan dengan pernyataan dari Pekerja Pabrik yaitu:

“Di Pabrik Tahu ini, kami mendapatkan jaminan kesehatan berupa pemberian uang jika sakit, itupun untuk sakit-sakit ringan saja, untuk jaminan kesehatan berupa BPJS dsb itu tidak diberikan tapi kami secara pribadi sudah memilikinya.”<sup>87</sup>

Kemudian dari hasil dokumentasi bahwa memang tidak terlihat adanya anggaran tersendiri untuk memberikan sejumlah uang kepada pekerja, hal ini mengikuti bagaimanapun situasi dan kondisi saja.<sup>88</sup>

Dari data tersebut maka dapat dilihat bahwa pabrik ini sudah memberikan jaminan kesehatan, akan tetapi jaminan kesehatan yang diberikan tidak mengcover keseluruhan kebutuhan dari para pekerja di Pabrik ini.

## 2. Pemberian Uang Makan

Dalam pemberian uang makan sebagai salahsatu cara untuk meningkatkan kesejahteraan. Adapun pernyataan dari Pemilik Pabrik adalah sebagai berikut:

“Kami memberikan uang makan pada pekerja disini jumlahnya Rp.15.000 per/orang, Jumlah ini kami rasa cukup untuk mencukupi makan saat bekerja.”<sup>89</sup>

Kemudian hal serupa diungkapkan oleh Pekerja:

“Kami diberikan uang makan per/hari 15.000, itu cukup bagi kami karena kadang kami membawa makan dari rumah jadi uang itu bisa kami simpan untuk tambahan keuangan.”<sup>90</sup>

---

<sup>87</sup> Toni, Pekerja Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 23 Agustus 2017

<sup>88</sup> Penulis, Anggaran Uanfg Kesehtan Tahu Desa Sumber Rejo, *Dokumentasi*, 22 Agustus 2017

<sup>89</sup> Cecep, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 22 Agustus 2017

<sup>90</sup> Jasuri, Pekerja Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 22 Agustus 2017

Berdasarkan hasil observasi peneliti, uang makan diberikan pada saat menjelang makan siang, dengan memanggil satu persatu karyawan yang akan diberikan uang makan tersebut.<sup>91</sup>

Dapat disimpulkan bahwa pemberian uang makan ini sudah cukup baik, jumlahnya pun dirasa sangat cukup untuk dipergunakan makan siang bagi para pekerja.

### 3. Pemberian Uang lembur

Dalam pemberian uang lembur sebagai salahsatu cara untuk meningkatkan kesejahteraan. Adapun pernyataan dari Pemilik Pabrik adalah sebagai berikut:

“Saya memberikan uang tunjangan hari raya kepada karyawan saya karena dibulan ramadhan kerja mereka ekstra kerjanya, karena kalau bulan ramadhan permintaan konsumen lumayan meningkat dibanding hari-hari biasa.”<sup>92</sup>

Dapat disimpulkan bahwa pemberian lembur ini sudah cukup baik, akan tetapi dalam jumlahnya tidak ditentukan tergantung seberapa besar pesanan dan keuntungan yang didapat hal ini sudah cukup relevan dengan pemberian upah yang memang berdasarkan hasil produksi.

### 4. Tunjangan Hari Raya

Dalam pemberian tunjangan hari raya sebagai salahsatu cara untuk meningkatkan kesejahteraan. Adapun pernyataan dari Pegawai Pabrik adalah sebagai berikut :

---

<sup>91</sup> Penulis, Pemberian Uang makan Siang di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Observasi*, 24 Agustus 2017

<sup>92</sup> Cecep, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 22 Agustus 2017

“Kami diberikan uang tunjangan hari raya dan juga kadang saat lembur pun upah kami ditambahkan apalagi kalau kami kerjanya bagus dan disiplin.”<sup>93</sup>

Pemberian THR sendiri diberikan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 yang secara khusus membahas tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja atau Buruh di Perusahaan.

Sesuai dengan peraturan yang tertera di Permenaker No.6/2016 pasal 2, pengusaha diwajibkan untuk memberi THR Keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus. Peraturan ini tidak membedakan status pekerja apakah telah menjadi [karyawan tetap, karyawan kontrak atau karyawan paruh waktu](#).

Dapat disimpulkan bahwa pemberian THR sudah cukup baik, akan tetapi dalam jumlahnya tidak ditentukan tergantung seberapa besar pesanan dan keuntungan yang didapat hal ini sudah cukup relevan dengan pemberian upah berdasarkan hasil jumlah produksi.

Dari paparan hasil penelitian diatas maka dapat dilihat bahwa program kesejahteraan yang diberikan pada karyawan Pabrik Tahu di Desa Sumber Rejo ini memiliki beberapa program yang tidak terencana secara sistematis. Adapun jenis program yang dilaksanakan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

---

<sup>93</sup> Sobri, Pekerja Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 23 Agustus 2017

**Tabel 4**

**Program Kesejahteraan Pada Pabrik Tahu di Desa Sumber Rejo**

No.	Jenis Kesejahteraan
1	Jaminan Kesehatan
2	Pemberian Uang Makan
3	mberian Uang lembur
4	Tunjangan Hari Raya

Dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, suatu perusahaan dapat menawarkan bentuk-bentuk yang berbeda dengan perusahaan lainnya, dan dalam menetapkan bentuk-bentuk program ini perusahaan melakukan pertimbangan agar program ini dapat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawannya.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap tempat dia bekerja, secara umum dalam pemberian kesejahteraan yang dilakukan di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo belum sepenuhnya memenuhi aspek kebutuhan baik sandang, pangan dan papan, akan melihat dari pendapatan yang diperoleh oleh para pekerja bisa mendapatkan penghasilan Rp. 2.000.000/per bulan, yang artinya sudah dapat disetarakan dengan UMK Bandar Lampung yaitu sebesar Rp 2.054.365 berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung.<sup>94</sup> Hal ini menunjukkan bahwa

---

<sup>94</sup> Data UMK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung.2017.



dalam sisi ekonomi upah yang diberikan pada pabrik Tahu ini sudah sesuai dengan standar ketetapan pemerintah, walaupun dilakukan dengan pendekatan yang berbeda dalam pengupahan yaitu dengan sistem hasil.



## BAB IV

### ANALISIS DATA

#### A. Sistem Upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun/ajrān* yang berarti memberi hadiah/ upah. Kata *ajrān* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.

Menurut Afzalurrahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi sesuai perjanjian.<sup>95</sup>

Menurut Sadono Sukirno, upah yaitu pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha tidak dibeda-bedakan antara pembayaran keatas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Afzalur Rahman, *Economic Doktrines of Islam* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), Terj. Soeroyo dan Nastangin, h. 361.

<sup>96</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 354

Upah disebut juga *Ujrah* dalam Islam. Upah dalam bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada tenaga kerja.<sup>97</sup>

Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja (majikan) kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.<sup>98</sup>

Sedangkan upah dalam teori ekonomi konvensional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.<sup>99</sup> Dalam hal ini, upah lebih dipandang sebagai balas jasa kepada pekerja kasar yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Pembayaran pun biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan pada beberapa pendapat di atas, dapat memberikan pengertian dan pemahaman bahwa upah merupakan nama bagi sesuatu yang baik berupa uang

---

<sup>97</sup> Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), h.121

<sup>98</sup> Pasal 1 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia, 2015), h.2

<sup>99</sup> F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), cet ke-1, h. 16

atau bukan yang lazim digunakan sebagai imbalan atau balas jasa, atau sebagai penggantian atas jasa dari pekerjaan yang telah dikeluarkan oleh pihak majikan kepada pihak pekerja atau buruh.

Penyajian data hasil penelitian tentang sistem yang diterapkan di Pabrik Tahu, Maka dapat kita lihat bahwa hal yang akan dianalisis adalah terkait upah dengan pendekatan berdasarkan jumlah produksi. Berikut ini pemaparan analisis hasil penelitian di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling Bandar Lampung.

### **1. Mekanisme Upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo**

Mekanisme pengupahan karyawan di UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo yang berada di Kecamatan Kemiling ini menggunakan sistem upah menurut hasil karena pemberian upah diberikan setiap satu minggu sekali. Dimana para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan hasil produksi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan bahwa perhitungan yang dilakukan adalah dilihat dari apa tugasnya karena setiap orang beda dapet upahnya, hal ini berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Pemilik Pabrik:

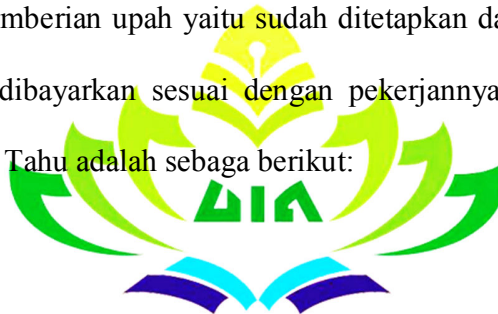
Total pendapatan dilihat dari apa tugasnya karena setiap orang beda dapet upahnya misalkan: yang giling kedelai 2 orang satu orang upah giling Rp25.000/100Kg, Upah yang ngerebus: Rp.55.000/100Kg, sehari biasanya menggiling 200 kg kedelai menghasilkan 300 bungkus, 3000 biji tahu. Upah Bungkus : Rp.15.000/100 Bungkus dan Upah nyetak: Rp.15.000/1000 Buah. Upah pengantar pesanan: 15.000/100 Bungkus. Upah yang didapat sesuai dengan rame pesanan dan jumlah produksi sehari serta dari keuntungan perhari berapa,

sehari mendapatkan keuntungan 1.500.000-2.000.000 kadang lebih, yang dihasilkan berapa. begtu juga dengan yang bertugas membungkus, menyetak,dan mengantar pesanan.<sup>100</sup>

Upah yang diberikan juga sudah sesuai dengan ketentuan pemberian upah yaitu dalam pemberian upah harus dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:

- a. Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma) Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (ajrul misti) Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad ijarah-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.<sup>101</sup>

Dalam pemberian di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling sesuai dengan prinsip pemberian upah yaitu sudah ditetapkan dan memiliki kerelaan diantara keduanya dan dibayarkan sesuai dengan pekerjaannya. Adapun gambaran upah karyawan di pabrik Tahu adalah sebaga berikut:



---

<sup>100</sup> Siska, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 20 Agustus 2017

<sup>101</sup> M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 194.

**Tabel 5**  
**Tabulasi Upah Karyawan Pabrik Tahu**  
**Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling**

No.	TUGAS	Upah Pekerja / Hari	Produksi / Hari	Upah Makan / Hari	Pendapatan / Minggu
6)	Penggiling Kedelai	Rp.25.000/100Kg	200 Kg	Rp.15.000,-	Rp.455.000,-
7)	Merebus	Rp.25.000/100Kg	200 Kg	Rp.15.000,-	Rp.455.000,-
8)	Membungkus	Rp.15.000/100 Bks	300 Bungkus	Rp.15.000,-	Rp.420.000,-
9)	Menyetak Tahu	Rp.15.000/3000 biji	300 Bungkus	Rp.15.000,-	Rp.420.000,-
10)	Pengantar Pesanan	Rp.15.000/100 Bks	300 Bungkus	Rp.15.000,-	Rp.420.000,-

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa penghasilan karyawan jika dikalkulasikan perbulan dapat mencapai 2 juta per/bulan,artinya dari segi kelayakan sudah sangat layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai. Ditambah lagi dengan kompensasi yang diberikan berupa THR, uang lembur dll dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dilakukan pemilik modal.

Analisis ekonomi industri tahu ini memiliki kapasitas produksi 6000 Kg per bulan. Harga bahan baku kedelai yang digunakan Rp.3000 Kg. Jumlah tenaga kerja 10orang. Pemasaran sudah berjalan dengan harga jual Rp.5000 per 10 biji tahu. Adapun urainya adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Perhitungan Biaya Produksi Per/Bulan**

No	Biaya Tetap	Biaya Per Bulan
1	Bahan baku kedelai 3000 Kg x Rp. 4000	Rp. 12.000.000
2	Asam cuka @ Rp.10000 x 30 liter	Rp. 300.000
3	Bahan bakar	Rp. 500.000
4	Sarana Air	Rp. 100.000
5	Sarana Listrik	Rp. 300.000
	<b>Total Variable Cost</b>	<b>Rp.13.200.000</b>

**Tabel 7**

**Perhitungan Pendapatan Per/Bulan**

No.	Produksi perhari	Per-Bungkus/ Isi 10 Tahu	Harga Jual per/Bungkus	Pendapatan Per/Hari	Pendapatan Per/Bulan
1.	3000 tahu	300 Bungkus	Rp.5000	Rp.1.500.000	Rp.45.000.000

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa upah sudah ditetapkan sesuai dengan pekerjaan dan banyaknya pesanan, jadi semakin banyak yang pesanan akan semakin banyak upah yang diterima, dan pekerja tidak bertanggung jawab atas kerugian yang diterima dari pemilik modal, dari tabel tersebut juga dapat dijelaskan

bahwa dalam perbulan pekerja mendapat 450-500rb / Minggu dengan jumlah sesuai dengan bidang pekerjaannya jika dikalkulasikan bisa mendapat 2.000.000 per/bulan.

Pada umumnya, sistem upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kemiling dilaksanakan dengan tujuan untuk saling tolong menolong untuk bekerjasama berusaha dalam suatu usaha di mana pihak pertama kelebihan dana dan pihak kedua kekurangan modal namun memiliki skill sehingga mereka dapat bekerja sama untuk menjalankan usaha dan keuntungan dibagi bersama, dengan adanya kerjasama dengan sistem upah ini diharapkan dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga, setidaknya menambah pendapatan penduduk sedikit demi sedikit. Karena usaha ini berprinsip saling tolong menolong dalam berbuat kebaikan, hanya saja masih ada yang belum sesuai seperti ajaran Islam masih perlu diperhatikan pelaksanaannya.

Maka dari hasil analisis tentang upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo dapat disimpulkan bahwa sistem upah dilakukan sudah baik, karena secara umum sudah sesuai dengan perjanjian awal dan ketentuan yang berlaku, akan tetapi ada hal yang perlu diperbaiki lagi seperti negoisasi upah dalam akad sehingga dapat terjadi kerelaan antara pemilik modal dan pekerja. Pada dasarnya dalam sistem ini pendapatan yang didapat sudah tetap tidak terpengaruh dengan biaya produksi dll.



## 2. Upah di Pabrik Tahu Menurut Prinsip Ekonomi Islam

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam, maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya:

### a. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Di UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, tidak ada perjanjian tentang penetapan upah antara pekerja dengan pengusaha. Disana penetapan upah langsung ditetapkan oleh pemilik modal dan dari sebagian pekerja disana sudah mengeteri berapa besarnya upah mereka.

Praktik yang di jalan pada UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo sudah sesuai dengan ketentuan yang diberikan Rasulullah, yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Berikut adalah bunyi hadits tersebut:



وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ الْفُطَّاحُ , وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ , مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

Artinya: Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al-Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah).<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: Erlangga, 2012), h.202.

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo sudah ditetapkan seberapa besar upah yang akan dibayar kepada pekerja, penetapan upah disana berdasarkan per/Kg bahan baku yang diolah.

Seperti hasil wawancara dengan pemilik usaha yang menyatakan:

Dalam penetapan upah: yang giling kedelai 2 orang satu orang upah giling Rp25.000/100Kg, Upah yang ngerebus: Rp.55.000/100Kg, sehari biasanya menggiling 200 kg kedelai menghasilkan 300 bungkus, 3000 biji tahu. Upah Bungkus : Rp.15.000/100 Bungkus dan Upah nyetak: Rp.15.000/1000 Buah. Upah pengantar pesanan: 15.000/100 Bungkus.<sup>103</sup>

Dapat dikatakan UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo sudah baik dalam penyampaian ketentuan masalah pengupahan. Upah merupakan bagian yang sangat penting yang harus diperhatikan, mengenai prosedur pelaksanaan pengupahan pekerja, UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo sudah cukup baik karena pemberian besarnya upah sudah disebutkan dari awal dengan perjanjian diantara pengusaha

---

<sup>103</sup> Siska, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 20 Agustus 2017

dengan pekerjanya. Dengan adanya perjanjian upah diawal, maka pekerja dapat melakukan tawar menawar mengenai upahnya. Sebab, di dalam Islam, pekerja juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya.

b. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Pembayaran upah pekerja di UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo sudah memenuhi karakteristik Ekonomi Islam, karena di UKM tidak menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Tentang waktu pembayaran upah harus diberikan sebelum keringat pekerja kering, oleh karena itu UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo selalu membayarkan upahnya tepat waktu sesuai dengan perjanjian.

Hal tersebut sesuai dengan sabda Rasulullah saw, yang diriwayatkan oleh Abu Daud sebagai berikut:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
(أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ.

Artinya : Dari Ibnu Umar ra. Berkata: Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering.” (HR. Ibnu Majjah).<sup>104</sup>

Dari hadis tersebut dapat dipahami bahwa buruh itu telah melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka pengusaha wajib membayarkan upahnya sebelum keringat yang mengucur itu kering.

---

<sup>104</sup> Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Ashqolani, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h.515

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan dari pihak Pimpinan Pabrik yang mengatakan:

Pemberian upah disini menggunakan sistem borongan tetapi kami memberikan upah karyawan seminggu sekali. Karena, produksi yang ada setiap harinya tidak menentu kadang sedikit kadang juga banyak. Jika produksinya banyak maka upah pekerja juga banyak jika yang ada sedikit juga upahnya sedikit.<sup>105</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian upah yang dilakukan di UKM sudah sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam. Dalam mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.



### **3. Upah di Pabrik Tahu Menurut Prinsip Ekonomi Islam**

#### **a. Keadilan**

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja

---

<sup>105</sup> Cecep, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 25 Agustus 2017

dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya.

Keadilan dalam penetapan upah di UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo sudah ada. Akan tetapi upah ditetapkan secara sepihak oleh pimpinan. Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan disana belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. karena, adil secara proporsional yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan.

Sedangkan, penentuan upah di UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo sudah sepenuhnya menerapkan sistem pembagian kerja., pekerja atau buruh sudah ada tugas dan pembagian kerja masing-masing. Perbedaan upah tersebut berlaku untuk upah buruh dengan masing-masing pekerjaannya.

Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.<sup>106</sup> Oleh karena itu, al-Qur’an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja

---

<sup>106</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Yogyakarta: PT BPFE, 1987), h. 129.

mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Prinsip tersebut tercantum dalam QS. Al Jaatsiyah ayat 22 sebagai berikut:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ  
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Ayat diatas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi. Sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan tenaganya terhadap produksi.

Jadi, dalam pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjaanya. Dan Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan sudah mempertimbangkan upah pekerjaanya secara

tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja

b. Kelayakan

Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum disebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku.

Berdasarkan paparan Wuryanti yang menyatakan:

Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.<sup>107</sup>

Produksi UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo dalam menentukan upah pekerjanya sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal.

Berdasarkan dari keterangan pekerja UKM Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo

Alhamdulillah dengan sistem ini sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan, Saya senang dengan sistem yang diterapkan karena upah ini dilihat dari

---

<sup>107</sup> Wuryanti Koentjoro, “Upah Dalam Perspektif Islam”, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

keuntungan perhari. Dalam 1 Minggu bisa dapat 450.000-500.000 rb x 4 Minggu = Rp.2.000.000/bulan, hal ini jelas adanya perubahan ekonomi karena sebelum saya bekerja dipabrik tahu bandung ini saya menganggur dan ketika saya bekerja disini alhamdulillah sangat membantu perekonomian.<sup>108</sup>

Pendapatan atau upah yang didapat memang tergantung produksi itu sendiri , akan tetapi berdasarakan keterangan dari pekerja bahwa selama ini upah yang mereka dapat mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Tingkat kebutuhan perekonomian masyarakat dapat dikuru dari, adapun UMK di wilayah Kota Bandar Lampung yaitu sebesar Rp 2.054.365,-.

Jika dirata-rata, penghasilan pekerja sudah memenuhi Standar Upah Kota Bandar Lampung. Berikut uraiannya: Dalam waktu satu minggu, jika pekerja mendapat upah Rp. 400.000. dan untuk upah makan Rp. 15.000. Maka, Rp.505.000 x 4 (minggu) = Rp. 2.020.000/bulan. Melalui perhitungan tersebut, sudah jelas. Bahwa upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Desa Sumber Rejo sudah memenuhi standar UMK.

Penetapan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum

---

<sup>108</sup> Wanto, Pekerja Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo, *Wawancara*, 21Agustus 2017



pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

### **B. Kesejahteraan Tenaga Kerja Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Definisi Kesejahteraan dalam konsep dunia modern adalah sebuah kondisi dimana seorang dapat memenuhi kebutuhan pokok, baik itu kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat tinggal, air minum yang bersih serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya sehingga memiliki status sosial yang mengantarkan pada status sosial yang sama terhadap sesama warga lainnya. Kalau menurut HAM, maka definisi kesejahteraan kurang lebih berbunyi bahwa setiap laki laki ataupun perempuan, pemuda dan anak kecil memiliki hak untuk hidup layak baik dari segi kesehatan, makanan, minuman, perumahan, dan jasa sosial, jika tidak maka hal tersebut telah melanggar HAM.

Kesejahteraan Dalam Pandangan Islam, Terdapat sejumlah argumentasi baik yang bersifat teologis-normatif maupun rasional filosofis yang menegaskan tentang betapa ajaran Islam amat peduli untuk mewujudkan kesejahteraan.

Pertama, dilihat dari pengertiannya, sejahtera sebagaimana dikemukakan menurut Undang-undang UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang

bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerjas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>109</sup> Pengertian ini sejalan dengan pengertian “Islam” yang berarti selamat, sentosa, aman, dan damai. Dari pengertiannya ini dapat dipahami bahwa masalah kesejahteraan sosial sejalan dengan misi Islam itu sendiri. Misi inilah yang sekaligus menjadi misi kerasulan Nabi Muhammad, sebagaimana dinyatakan dalam Q.S. al-anbiyâ’ yang berbunyi :

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Dan tidaklah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi seluruh alam.” (Q.S. al-anbiyâ’ : 107).

Kedua, dilihat dari segi kandungannya, terlihat bahwa seluruh aspek ajaran Islam ternyata selalu terkait dengan masalah kesejahteraan sosial. Hubungan dengan Allah misalnya, harus dibarengi dengan hubungan dengan sesama manusia (habl min Allâh wa habl min an-nâs). Demikian pula anjuran beriman selalu diiringi dengan anjuran melakukan amal saleh yang di dalamnya termasuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Selanjutnya, ajaran Islam yang pokok (Rukun Islam), seperti mengucapkan dua kalimat syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji, sangat berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Orang yang mengucapkan dua kalimah syahadat adalah orang yang menegaskan komitmen bahwa hidupnya hanya akan berpegang pada

---

<sup>109</sup>UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia,2015), h.20.

pentunjuk Allah dan Rasul-Nya. Karena, tidak mungkin orang mau menciptakan ketenangan jika tidak ada komitmen iman dalam hatinya. Demikian pula ibadah shalat (khususnya yang dilakukan secara berjama'ah), juga mengandung maksud agar mau memperhatikan nasib orang lain. Ucapan salam pada urutan terakhir rangkaian shalat berupaya mewujudkan kedamaian. Selanjutnya, dalam ibadah puasa seseorang diharapkan dapat merasakan lapar sebagaimana yang biasa dirasakan oleh orang lain yang berada dalam kekurangan. Kemudian, dalam zakat juga tampak jelas unsur kesejahteraan sosialnya lebih kuat lagi. Demikian pula dengan ibadah haji, yang mengajarkan seseorang agar memiliki sikap merasa sederajat dengan manusia lainnya.

Ketiga, upaya mewujudkan kesejahteraan sosial merupakan misi kekhalifahan yang dilakukan sejak Nabi Adam. Sebagian pakar, sebagaimana dikemukakan Quraish Shihab, menyatakan bahwa kesejahteraan sosial yang didambakan al-Quran tercermin di Surga yang dihuni oleh Adam dan isterinya sesaat sebelum mereka turun melaksanakan tugas kekhalifahan di bumi. Seperti diketahui, sebelum Adam dan isterinya diperintahkan turun ke bumi, mereka terlebih dahulu ditempatkan di Surga. Surga diharapkan menjadi arah pengabdian Adam dan Hawa, sehingga bayang-bayang surga itu bisa diwujudkan di bumi dan kelak dihuni secara hakiki di akhirat. Masyarakat yang mewujudkan bayang-bayang surga itu adalah masyarakat yang berkesejahteraan.

Kesejahteraan surgawi ini dilukiskan antara lain dalam firman-Nya yang berbunyi :

فَقُلْنَا يَتَادُمُ إِنَّ هَذَا عَدُوُّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى ﴿١١٧﴾  
إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى ﴿١١٩﴾

Artinya: 117) Maka Kami berkata: "Hai Adam, Sesungguhnya ini (iblis) adalah musuh bagimu dan bagi isterimu, Maka sekali-kali janganlah sampai ia mengeluarkan kamu berdua dari surga, yang menyebabkan kamu menjadi celaka. 118) Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, 119) dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".

Dari ayat ini jelas bahwa pangan, sandang, dan papan yang diistilahkan dengan tidak lapar dan dahaga, tidak telanjang, dan tidak kepanasan semuanya telah terpenuhi di sana. Terpenuhinya kebutuhan ini merupakan unsur pertama dan utama kesejahteraan sosial.

Keempat, di dalam ajaran Islam terdapat pranata dan lembaga yang secara langsung berhubungan dengan upaya penciptaan kesejahteraan sosial, seperti wakaf dan sebagainya. Semua bentuk pranata dan lembaga sosial berupaya mencari berbagai alternatif untuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Namun, suatu hal yang perlu dicatat, berbagai bentuk pranat ini belum merata dilakukan oleh umat Islam dan belum pula efektif dalam mewujudkan kesejahteraan sosial. Hal ini mungkin

disebabkan belum munculnya kesadaran yang merata serta pengelolaannya yang baik. Untuk itulah, saat ini pemerintah melalui Departemen Agama membentuk semacam Lembaga Amil Zakat (LAZ) tingkat nasional. Berhasilkah konsep ini dalam mewujudkan kesejahteraan sosial, amat bergantung pada partisipasi kita

Kelima, ajaran Islam mengenai perlunya mewujudkan kesejahteraan sosial ini selain dengan cara memberikan motivasi sebagaimana tersebut di atas, juga disertai dengan petunjuk bagaimana mewujudkannya. Ajaran Islam menyatakan bahwa kesejahteraan sosial dimulai dari perjuangan untuk mewujudkan dan menumbuhsuburkan aspek-aspek akidah dan etika pada diri pribadi, karena dari diri pribadi yang seimbang akan lahir masyarakat yang seimbang. Masyarakat Islam pertama lahir dari Nabi Muhammad. melalui kepribadian beliau yang sangat mengagumkan. Pribadi ini melahirkan keluarga yang seimbang seperti Khadijah, Ali bin Abi Thalib, Fatimah Az-Zahra, dan lain-lain.

Dari paparan singkat di atas dapat kita lihat, bahwa Islam sangat memperhatikan kesejahteraan baik sosial secara umum ataupun secara personal yaitu tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Sandang adalah pakaian yang diperlukan oleh manusia sebagai mahluk berbudaya. Papan adalah kebutuhan manusia untuk membuat tempat tinggal. Pangan atau kebutuhan makan adalah kebutuhan paling utama manusia.

Lebih lanjut dalam penelitian ini akan menganalisis bagaimana kesejahteraan pada Tenaga Kerja Pabrik Tahu di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa penghasilan masing-masing pekerja dapat mencapai 450.000-500.000 Ribu Rupiah / minggu, jika dikalkulasikan selama sebulan maka penghasilan pekerja 2.000.000 Rupiah, tentu jika dilihat dari sisi jumlah maka hal ini juga sudah sesuai dengan kajian kebutuhan hidup oleh Pemerintah di Kota Bandar Lampung yang tertuang dalam UMK Kota Bandar Lampung yaitu Rp.2.054.365 pada Tahun 2017.

Selain pendapatan atau upah yang diberikan sudah sangat layak karena sudah sesuai juga dengan UMK walaupun dengan sistem pengupahan, kesejahteraan pada tenaga kerja juga sudah ditunjang dari beberapa kompensasi yang diberikan seperti pada paparan hasil penelitian yaitu: Jaminan Kesehatan, Pemberian Uang makan, lembur dan Tunjangan Hari Raya. Hal ini juga sudah sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan Hasibuan memberi batasan bahwa: Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.<sup>110</sup>

Dalam pemberian kompensasi atau kesejahteraan mungkin belum seutuhnya terlaksana seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan pada jenis program kesejahteraan

---

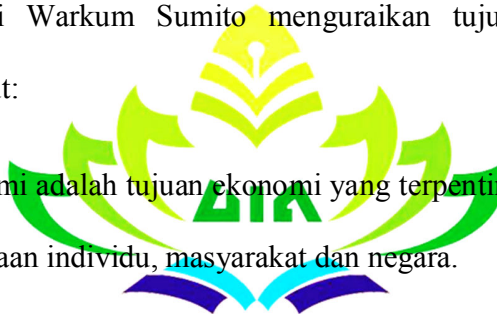
<sup>110</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003),h.183.

pada Bab II, akan tetapi secara umum dari beberapa analisa diatas dapat dikatakan tingkat kesejahteraan pada karyawan di Pabrik Tahu ini sudah cukup baik.

Kemudian ditinjau lebih jauh, secara khusus dapat di gambarkan secara jelas bagaimana eratnya hubungan antara Syariat Islam dengan kemaslahatan. Ekonomi Islam yang merupakan salah satu bagian dari Syariat Islam, tujuannya tentu tidak lepas dari tujuan utama Syariat Islam. Tujuan utama ekonomi Islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (falah), serta kehidupan yang baik dan terhormat (*al-hayah al-tayyibah*).<sup>111</sup> Ini merupakan definisi kesejahteraan dalam pandangan Islam, yang tentu saja berbeda secara mendasar dengan pengertian kesejahteraan dalam ekonomi konvensional yang sekuler dan materialistik.

Secara terperinci Warkum Sumito menguraikan tujuan ekonomi Islam, dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan ekonomi adalah tujuan ekonomi yang terpenting. Kesejahteraan ini mencakup kesejahteraan individu, masyarakat dan negara.



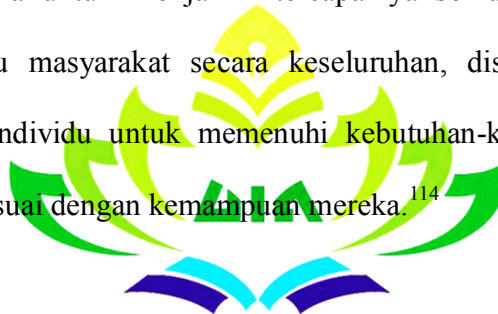
---

<sup>111</sup> M. B. Hendrie Anto. *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*. (Yogyakarta: Ekonisia 2003), h.7

2. Tercukupinya kebutuhan dasar manusia, meliputi makan, minum, pakaian, tempat tinggal, kesehatan, pendidikan, keamanan serta system negara yang menjamin terlaksananya kecukupan kebutuhan dasar secara adil dibidang ekonomi.<sup>112</sup>

Konsep kesejahteraan konvensional dalam pandangan ekonomi Islam masih mencakup hanya dimensi materi. Ekonomi Islam menghendaki kesejahteraan itu juga mencakup keseluruhan unsur materi dan non materi (psikis). Hal ini disebabkan kepuasan manusia itu terletak pada unsur-unsur non materi.<sup>113</sup>

Konsep ekonomi Islam untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat berdasarkan khazanah literatur Islam adalah kepemilikan harta, meliputi kepemilikan individu, kepemilikan umum, dan kepemilikan negara. Pengelolaan harta harus mencakup pemanfaatan dan pengembangan harta. Politik ekonomi Islam yang dilaksanakan oleh negara untuk menjamin tercapainya semua kebutuhan pokok (primer) setiap individu masyarakat secara keseluruhan, disertai jaminan yang memungkinkan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier) sesuai dengan kemampuan mereka.<sup>114</sup>



---

<sup>112</sup> Warkum Sumito. *Asas-asas Perbankan Islam & Lembaga-lembaga Terkait*. Cet keempat, (Jakarta: Raja grafindo Persada), h.17.

<sup>113</sup> Hasan Aedy, *Teori dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Perspektif Islam Sebuah Studi Komparasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h.112.

<sup>114</sup> Muhammad Sholahuddin, *World Revolution With Muhammad* (Sidoarjo: Mashun, 2009), h. 221.



Kemudian Kesejahteraan menurut al-Ghazaliah adalah tercapainya kemaslahatan. Kemaslahatan sendiri merupakan terpeliharanya tujuan syara' (Maqasid al Shariah). Manusia tidak dapat merasakan kebahagiaan dan kedamaian batin

Kesejahteraan dalam perspektif ekonomi Islam adalah terpenuhinya kebutuhan materi dan non materi, dunia dan diakhirat berdasarkan kesadaran pribadi dan masyarakat untuk patuh dan taat (sadar) terhadap hukum yang dikehendaki oleh Allah SWT melalui petunjukNya dalam al-Qur'an, melalui contoh dalam keteladanan Rasulullah SAW, dan melalui ijtihad dan kebaikan para ulama. Oleh karenanya kesejahteraan bukanlah sebuah cita-cita yang tanpa pengorbanan tetapi membutuhkan perjuangan yang terus-menerus dan berkesinambungan.

Maka dari hasil analisis mengenai kesejahteraan dalam perspektif ekonomi Islam pada pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec. Kemiling sebagai Implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik, Pemilik Pabrik Tahu telah memberikan upah yang layak kepada para karyawannya jika dikalkulasi pendapatan yang diperoleh oleh para pekerja bisa mendapatkan penghasilan Rp.2.000.000/per bulan, yang artinya sudah dapat disetarakan dengan UMK Bandar Lampung yaitu sebesar Rp 2.054.365 berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung.<sup>115</sup> Selain upah ada bentuk kompensasi lain seperti; Fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta jaminan

---

<sup>115</sup> Data UMK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung.2017.( 1 November 2017)

kesehatan walaupun tidak berupa BPJS atau asuransi akan tetapi tetap dapat membantu dengan diberikannya berupa uang untuk berobat.

Dari paparan dan analisis data mengenai kesejahteraan dari pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling dapat dikatakan baik dengan melihat penghasilan per/bulan yang sudah setara dengan UMK Bandar Lampung,dan juga terpenuhinya kebutuhan pokok dari pekerja sebagai implikasi dari pemberian upah dan kompensasi oleh Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling.



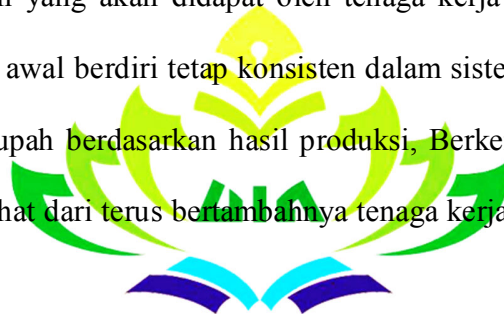
## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil Penelitian yang diperoleh serta uraian yang telah dipaparkan pada Bab IV, dapat kita simpulkan bahwa :

1. Sistem upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo dapat dikatakan sudah baik, mekanisme dalam sistem upah didasarkan menurut hasil dari produksi. Secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip tentang sistem upah. . Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. UKM ini sejak awal berdiri tetap konsisten dalam sistem pengupahan yaitu menggunakan upah berdasarkan hasil produksi, Berkembangnya UKM ini juga dapat terlihat dari terus bertambahnya tenaga kerja dari tahun ke tahun di Pabrik ini.



2. Tingkat kesejahteraan pada pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling sebagai Implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik dalam perspektif ekonomi Islam, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling telah memberikan upah yang layak kepada para karyawannya jika dikalkulasi perbulan sesuai dengan UMK

Bandar Lampung tahun 2017, selain upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta jaminan, Dan pemberian cuti pada saat hari-hari besar untuk memberi kesempatan karyawan dalam beribadah. secara khusus dapat digambarkan jelas bagaimna eratnya hubungan antara *syari'at islam dengan kemaslahatan*. Kemaslahatan sendiri merupakan terpeliharanya tujuan syara' (Muqasid al Syariah). Ekonomi Islam merupakan salah satu bagian dari Syari'at Islam, tujuan utama konomi islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (falah), serta kehidupan yang baik dan terhormat (al-hayah al-tayyibah).

## **B. Saran**

Saya selaku peneliti memiliki beberapa saran yang bersifat konstruktif dan positif untuk kemajuan usaha dan perbaikan sistem upah serta kesejahteraan pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling. Adapun saran-saran tersebut adalah

1. Dalam melakukan upah diharapkan karena secara umum sudah sesuai dengan perjanjian awal dan ketentuan yang berlaku, akan tetapi ada hal yang perlu diperbaiki lagi seperti negoisasi upah dalam akad sehingga dapat terjadi kerelaan antara pemilik usaha dan pekerja.
2. Dalam pemberian kompensasi atau kesejahteraan mungkin harus lebih ditingkatkan lagi program-program dari kesejahteraan demi meningkatkan produktifitas kinerja para pegawai.

3. Melihat omset kotor yang dihasilkan Pabrik Tahu ini telah mencapai Ratusan Juta/Tahun menunjukkan bahwa usaha ini sudah termasuk dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Akan tetapi sangat disayangkan usaha ini belum berbadan hukum, maka dari itu penulis menyarankan agar pimpinan Pabrik Tahu ini membentuk badan hukum dalam pelaksanaan usaha ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Az-Zikra. *Terjemah dan Tafsir Al Qur'an*. Bandung.: Angkasa. 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Kunandar. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Mardalis. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Margano. *Metodologi Penelitian Tindakan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- M. Iqbal Hasan. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghila Indonesia, 2002.
- Muhammad. Syafi'i Antonio. *Bank Syariah dari teori ke praktek*. (Jakarta: Gema Insani. 2011.
- Murti Sumarni dan John Soeprihanto. *Pengantar bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Yogyakarta: Liberty. cet-V, 2003.
- Nasroen Haroen. *Fikh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Priyonggo Suseno dan Heri Sudarsono. *Istilah-Istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: UII Press, 2004.
- Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. cet-x, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2010.
- Suharyadi dan Purwantu. *Statistika; untuk Ekonomi Keuangan Modern (Edisi 2)*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan. (Jakarta: Visimedia, 2015.

- Wina Sanjaya. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Prenada Media Group, 2009.
- Yusuf Qardhawi. *Peran Nilai Moral Dan Perekonomian Islam*. (Jakarta: Rabbani Press. 2001.
- Zainuddin Ali. *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Zakiah Daradjat. *Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Undang-undang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). diakses pada tanggal 28/06/2015. pukul 09.00.
- Pertumbuhan UKM di Indonesia (On-Line) [http/ /newsletter. marsindone. com/2013/02/27/pelaku-ukm-mayoritas-usia-produktif.html](http://newsletter.marsindone.com/2013/02/27/pelaku-ukm-mayoritas-usia-produktif.html). ( 25Maret 2017).
- BR., Arfida. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003
- Chapra, Umar. *Al-Qur'an Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, Penerjemah:
- Lukman Hakim. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf. 1997.
- Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus
- Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah. *Etika Bisnis Islam*. Jakarta: Gramata Publishing. 2011.
- Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, *Himpunan Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI*. Jakarta: Gaung Persada Press. 2010. jilid 2.
- Diib al-Bugha, Musthafa. *Fikih Islam Lengkap Penjelasan Hukum-hukum Islam Madzhab Syafi'i*, Penerjemah: D.A. Pakihsati. Solo: Media Zikir. 2009.
- Djatnika, H. Rachmat. *Pola Hidup Muslim*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 1991.
- Dunya, Syauqi Ahmad. *Sistem Ekonomi Islam (Sebuah Alternatif*. Jakarta:
- Al-Jaziri, Abdurrahman. *Fikih Empat Mazhab*, alih bahasa oleh Drs. H. Moh. Zuhri Dipl. Tafl, et. Al.. Semarang: as-Syifa. 1994.

# LAMPIRAN





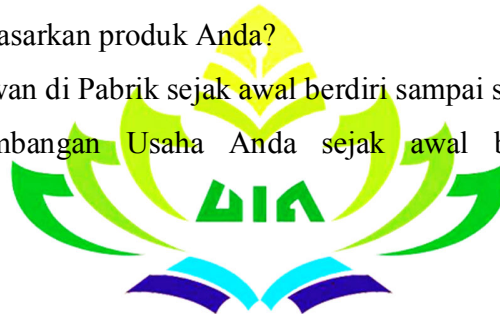
## Lampiran 1

### PEDOMAN WAWANCARA

#### Interview Pemilik/Pengelola Pabrik Tahu

##### A. Profil Pabrik Tahu

1. Bagaimana sejarah berdirinya pabrik ini?
2. Bagaimana struktur organisasi pada UKM Anda?
3. Bagaimana proses pengolahan produk Anda? (rincikan bahan-bahannya, biaya produksi, alat yang digunakan dll)
4. Apa keunggulan barang produksi Anda?
5. Bagaimana cara memasarkan produk Anda?
6. Berapa jumlah karyawan di Pabrik sejak awal berdiri sampai sekarang?
7. Apakah ada perkembangan Usaha Anda sejak awal berdiri, seperti apa perkembangannya?



##### B. Sistem Upah

1. Bagaimana sistem penggajian pada Usaha ini?
2. Bagaimana mekanisme atau perhitungan yang diterapkan dalam upah ini?
3. Apakah selama ini ada keluhan dari pekerja terkait sistem upah ini?
4. Kapan waktu dalam melakukan penggajian?
5. Adakah ada dampak atau pengaruh yang ditimbulkan oleh sistem upah ini, misalnya dalam perkembangan usaha atau kesejahteraan karyawan?

### C. Kesejahteraan Karyawan

1. Apakah pabrik ini memperhatikan tentang kesejahteraan karyawannya?
2. Apakah ada program kesejahteraan di Pabrik ini?
3. Apa saja program kesejahteraan yang ada di pabrik ini?
4. Bagaimana menurut Anda dengan tingkat kesejahteraan karyawan pada saat ini?
5. Apa yang menjadi faktor hambatan dalam pelaksanaan program kesejahteraan Karyawan?
6. Seberapa penting kesejahteraan karyawan bagi Pabrik Tahu?
7. Apakah Anda memberikan uang tunjangan hari raya, bonus, upah lembur,dll pada karyawan ?
8. Apakah Anda memberikan Uang pensiun atau jaminan hari tua pada karyawan?
9. Apakah Anda memberikan Pakaian Kerja pada karyawan?
10. Apakah Anda memberikan jaminan kesehatan pada karyawan?
11. Apakah Anda memberikan Uang Makan pada karyawan,berapa jumlahnya?
12. Apakah Anda memberikan Uang Transport pada karyawan, berapa jumlahnya?
13. Apakah Anda memberikan Cuti pada karyawan, bagaimana mekaanismenya ?
14. Apakah Anda memberikan fasilitas Koperasi pada karyawan ?
15. Apakah Anda memberikan / memperbolehkan karyawan Izin untuk tidak masuk kerja?
16. Apakah Anda memberikan jaminan pendidikan bagi anak karyawan?

### **Interview Karyawan/Pekerja Pabrik Tahu**

1. Sejak kapan Anda bekerja disini?
2. Mengapa Anda ingin bekerja disini?
3. Bagaimana menurut Anda dengan sistem upah pada pabrik ini?
4. Bagaimana penetapan bagian pada sistem upah pada pabrik ini?
5. Apakah penghasilan Anda sudah memenuhi kebutuhan Anda?
6. Apakah Anda keberatan dengan sistem upah yang diterapkan?
7. Berapa gaji yang Anda terima?
8. Apakah ada perubahan ekonomi anda sejak pertama kali bekerja disini sampai sekarang?
9. Apakah Anda diberikan uang tunjangan hari raya, bonus, upah lembur,dll?
10. Apakah Anda diberikan Uang pensiun atau jaminan hari tua?
11. Apakah Anda diberikan Pakaian Kerja?
12. Apakah Anda diberikan jaminan kesehatan?
13. Apakah Anda diberikan Uang Makan ,berapa jumlahnya?
14. Apakah Anda diberikan Uang Transport, berapa jumlahnya?
15. Apakah Anda diberikan Cuti, bagaimana mekanismenya ?
16. Apakah Anda diberikan fasilitas Koperasi ?
17. Apakah Anda diberikan / diperbolehkan Izin untuk tidak masuk kerja?
18. Apakah Anda diberikan jaminan pendidikan bagi anak?
19. Apa harapan anda kedepan dalam bekerja di pabrik ini?

## Lampiran 2

### **KISI - KISI OBSERVASI**

1. Proses Pemasaran Tahu di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo
2. Pemberian Gaji di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo
3. Pemberian kompensasi pada pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo
4. Tingkat Kesehateraan Pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo



### Lampiran 3

#### **KISI - KISI DOKUMENTASI**

1. Sejarah Berdirinya Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo
2. Struktur Kepengurusan Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo
3. Foto Penelitian di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo



Lampiran 4

## FOTO DOKUMENTASI





